



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1182-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-13151** de fecha **16-09-2024** de **MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 30 de setiembre de 2024
- * Hora : 10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 265-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7906** de fecha 02 de julio de 2024, del **Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO – 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO – 2024**, presentado por el (la) **Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N° 023-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3157 de fecha 10 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024**, presentado por el (la) Bach. MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

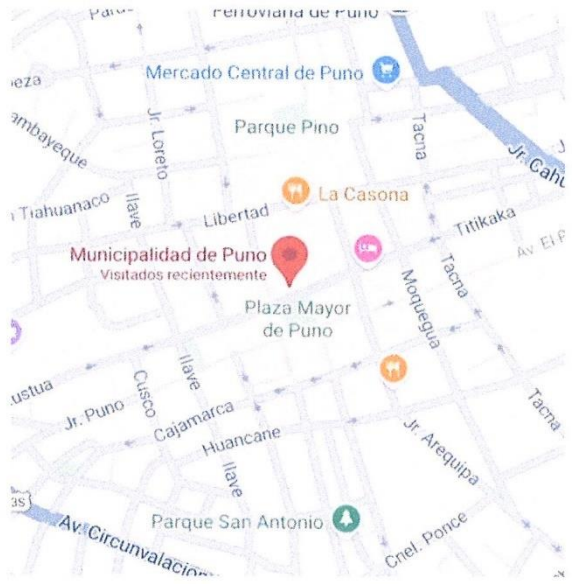
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios – UANCV

TITULO TESIS	
SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72631480
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-4708-2471
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Municipalidad Provincial de Puno País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.8422000 Longitud: -70.0199000 https://maps.app.goo.gl/jRW28wNY3Ydf7QPz5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 - Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>
	<p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 - Librería</p>



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pirto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA.....identificado con DNI Nro. 72631480
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024

Asesorado por: Dr. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

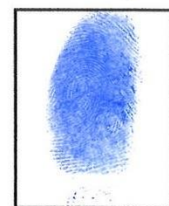
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de OCTUBRE del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi cariño a mis amados padres Benito Mamani Cáceres y Luzmila Lupaca Lupaca, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro. A mi hermano Grover, por ser una motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mis amigos (as), Diego, Milagros, Angelly, Lizbeth y Edson que, desinteresadamente, compartieron sus alegrías, penas y sabiduría.



AGRADECIMIENTO

Mi gratitud y sincero agradecimiento Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, a todos aquellos docentes de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales, que me impartieron sus conocimientos en todo mi ciclo universitario.

Expreso mi gratitud a mi asesor, Dr. Licimaco Aguilar Pinto, gracias por su motivación, orientación y enseñanzas que fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Y por último, agradezco a mí padre Benito Mamani Cáceres, a mí madre Luzmila Lupaca Lupaca, y mis hermanos Grover y Gember por su comprensión y apoyo incondicional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación del estudio	16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	19
2.2. Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	20
3.1.1. Internacionales	20
3.1.2. Nacionales	22
3.1.3. Locales	24
3.2. Bases teóricas	26



3.2.1. Satisfacción	26
3.2.2. Desempeño laboral.....	28
3.3. Marco conceptual	31

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	33
4.2. Hipótesis específicas	33
4.3. Variables	33
4.4. Operacionalización de variables.....	34

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	36
5.2. Método o métodos aplicados a la investigación.....	36
5.3. Tipo de investigación	37
5.4. Nivel de investigación.....	37
5.5. Diseño de la investigación.....	37
5.6. Población y muestra	37
5.6.1. Población.....	37
5.6.2. Muestra.....	38
5.7. Técnicas e instrumentos	39
5.7.1. Técnica	39
5.7.2. Instrumento	39
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	39
5.8.1. Confiabilidad.....	39
5.8.2. Validez.....	41
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	41
5.10. Contrastación de hipótesis	42



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 49

6.2. Discusión de resultados 55

CONCLUSIONES 57

RECOMENDACIONES 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 61

ANEXOS..... 65

Anexo A: Matriz de consistencia 66

Anexo B: Matriz de Datos..... 67

Anexo C: Instrumentos de la investigación..... 70

Anexo D: Validación del instrumento 72

Anexo E: Evidencias de Recojo de Datos 73



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	34
Tabla 2 Fiabilidad de los resultados de satisfacción laboral.....	40
Tabla 3 Fiabilidad de los resultados de desempeño laboral.....	40
Tabla 4 Alfa de cronbach por dimensiones	41
Tabla 5 Prueba de chi-cuadrado para la relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP - 2024	43
Tabla 6 Prueba de chi-cuadrado para la significación de la tarea asignada en el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP - 2024	44
Tabla 7 Prueba de chi-cuadrado entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP - 2024	46
Tabla 8 Prueba de chi-cuadrado entre el reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP - 2024	47
Tabla 9 Prueba de normalidad	50
Tabla 10 Relación entre satisfacción y el desempeño laboral	51
Tabla 11 Relación entre significación de las tarea asignada y el desempeño laboral....	52
Tabla 12 Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral	53
Tabla 13 Relación entre reconocimiento social y económico con el desempeño laboral	54



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre satisfacción y el desempeño laboral.....	51
Figura 2 Relación entre significación de la tarea asignada y el desempeño laboral	52
Figura 3 Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral	53
Figura 4 Relación entre reconocimiento social y económico con el desempeño laboral	54



RESUMEN

El presente estudio titulada “Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno (MPP) – 2024”. El propósito general de esta investigación fue establecer la relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024. El estudio acogió un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional, con un diseño no experimental; se empleó método deductivo; se trabajó con una población muestral conformada por 120 empleados municipales; se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue cuestionario. El tratamiento de datos se ejecutó mediante el programa SPSS, con sus respectivos análisis. Los resultados fueron consistentes respecto a la correspondencia de las categorías de investigación, por otro lado, el coeficiente de Rho de Spearman indica de 0.469 (46.9%) el cual indica una relación significativa con un p-valor 0,000 menor a 0.05; además al contrastar las hipótesis se obtuvo un Chi-cuadrado para la satisfacción de 146,000 de 4 grados de libertad y para el desempeño laboral el valor de 38,850 de 2 grados de libertad y una significancia asintótica al 5% en ambas variables, por lo cual se confirma la relación entre las variables de estudio. Se concluyó que existe relación directa y moderada entre las variables analizadas en esta investigación.

Palabras clave: Ambiente laboral, bienestar laboral, desempeño laboral, evaluación del desempeño.



ABSTRACT

This study titled “Job Satisfaction and execution in workers of the Provincial Municipality of Puno (MPP) – 2024”. The general purpose of this research was to establish the association among satisfaction and job execution in the employee of the MPP - 2024. The study had a measurable procedure, basic type and correlational level, non-experimental design; deductive method was used; We worked with a sample population made up of 120 municipal employees; The survey procedure was used and the instrument was a survey form. Data processing was carried out using the SPSS program, with its respective analyses. The results were consistent with respect to the correspondence of the research categories, on the other hand, Spearman's Rho coefficient indicates 0.469 (46.9%) which indicates a significant acquaintance with a p-value 0.000 less than 0.05; Furthermore, when contrasting the hypotheses, a Chi-square was obtained for satisfaction of 146,000 with 4 degrees of freedom and for job performance the value of 38,850 with 2 degrees of freedom and an asymptotic significance at 5% in both variables, for which confirms the connection amidst the variables explored. It was finalised that there is a direct and moderate relationship amidst the variables analyzed in this research.

Keywords: Work environment, work well-being, work performance, performance evaluation.



INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral y la productividad de los empleados de cualquier organización son aspectos fundamentales que afectan de manera directa la productividad, el clima laboral y qué tan buenos son los servicios que se ofrecen. Para el caso específico de la MPP, como organismo gubernamental responsable de proveer servicios esenciales a la comunidad, es crucial entender y mejorar tanto la satisfacción como el desempeño de su personal.

Esta investigación se concentra en analizar la satisfacción y el rendimiento laboral en este municipio durante el año 2024. El propósito principal de este estudio fue establecer que elementos afectan la satisfacción laboral de los trabajadores, así como evaluar cómo esta satisfacción se une con el desempeño de los funcionarios en sus respectivas funciones dentro de la institución.

El contexto laboral contemporáneo presenta desafíos únicos, tanto para los empleados como para los empleadores, en términos de adaptación a cambios tecnológicos, demandas de la sociedad y dinámicas organizacionales. Por lo tanto, comprender cómo se sienten los trabajadores respecto a su entorno laboral y cómo esto se traduce en su rendimiento impacta directamente en la eficiencia y la eficacia de la mencionada municipalidad en lograr sus objetivos y en atender las necesidades de la comunidad a la que presta servicio.

Mediante este trabajo, se detalla la correspondencia entra ambas categorías, lo que permitirá a los tomadores de decisiones implementar estrategias y políticas efectivas para mejorar el bienestar y la eficacia laboral en la institución. Además, se pretende que los resultados del estudio incrementen el cuerpo de conocimientos existentes acerca de la administración de gestión del talento humano y psicología empresarial, y ofrezcan sugerencias prácticas para mejorar el ambiente de trabajo y la productividad en entornos similares.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El municipio de Puno, al igual que muchas otras instituciones públicas, enfrenta desafíos significativos respecto del desempeño del trabajo y su nivel de satisfacción de sus funcionarios. Cuando los funcionarios consideren que su trabajo no les reporta ningún tipo de satisfacción, de seguro que su empatía organizacional y la propia motivación disminuya, lo que a su vez puede afectar negativamente el nivel de excelencia en la prestación de servicios que la municipalidad proporciona a su entorno.

En este contexto, es esencial abordar esta situación problemática de manera integral. La insatisfacción laboral puede expresarse de diferentes maneras, como el aumento del ausentismo, el cambio constante de empleados y la falta de compromiso con las metas organizacionales. Además, puede estar asociada con problemas de comunicación, carencia de compensación a sus méritos laborales exceso de tareas, falta de oportunidades para su progreso profesional, entre otros factores.

Una baja satisfacción impacta negativamente en el bienestar de los funcionarios afectando sus niveles de rendimiento y productividad en los procesos municipales. Por lo tanto, es crucial identificar las causas subyacentes de esta problemática y desarrollar estrategias



efectivas para optimizar el contexto profesional y promover el bienestar de los colaboradores, lo que a su vez contribuirá a un mejor desempeño organizacional y a una mayor satisfacción de los ciudadanos.

El desempeño laboral y el bienestar en el trabajo son factores esenciales para la efectividad y eficiencia en cualquier institución, incluida la MPP. No obstante, se ha podido observar que en la mencionada entidad existe una falta de motivación, y carencia de satisfacción laboral, lo cual implica una disminución del compromiso, el entusiasmo y la eficiencia de los empleados, lo que a su vez puede afectar negativamente la atención que se le brinda a los usuarios.

Es importante investigar y comprender las razones subyacentes detrás de la insatisfacción y de qué manera impacta en el rendimiento de los funcionarios por lo que, la identificación precisa de las causas que afectan el rendimiento, la productividad y las alternativas de mejora en todas las áreas y departamentos laborales de la municipalidad mencionada hará posible la aplicación de métodos eficaces para conducir de manera óptima el capital humano en un entorno saludable, motivador y productivo.

A nivel internacional, la problemática de estos factores puede impactar en la supervisión ambiental y la fomento de trabajadores y la efectividad en la entrega de los servicios municipales, requiriendo una adaptación estratégica a las dinámicas laborales globales. Según la revista Dialnet los autores Farias et al. (2021), para la variable satisfacción laboral indica que el 39,8% tuvo un desempeño laboral regular y el 98% experimentó niveles medios y altos de estrés y rendimiento en el trabajo, el indicador de cooperación fue excelente para el 87.59% (120 participantes) de los integrantes de la UNESUR en el estudio. De igual manera, el 11.68 % (16 sujetos) fue calificado como "bueno", mientras que el 0.73 % (1 sujeto) fue calificado como "regular".



A nivel nacional, radica en la posible existencia de un bajo nivel de satisfacción laboral entre los empleados, lo que puede impactar negativamente en su desempeño, aumentar la rotación de personal, afectar la excelencia en las prestaciones públicas ofrecidos y generar costos adicionales para la institución. Para la revista UNJFSC según los autores Huerta et al. (2021), la satisfacción laboral denota que el 85% (30) de los participantes de la encuesta reportó un nivel medio, el 8% (3) alto, y el 5% (2) bajo. En cuanto a los factores específicos, el 68% (24) mencionó las condiciones físicas y materiales, el 57% (20) los beneficios laborales, el 91% (32) las políticas administrativas, el 91% (32) vínculos sociales, el 68% (24) el crecimiento personal, el 77% (27) la realización de las tareas y el 62% (22) la vinculación con la autoridad. Y en relación con la variable desempeño laboral, se observa que el 0,8 % de la muestra con este puntaje no presenta ningún agente evaluado que haya obtenido una calificación baja en ninguna de las dimensiones de desempeño analizadas.

A nivel local, la ausencia de una comunicación eficiente entre la administración y los empleados, lo que puede generar malentendidos, ausencia de precisión en las expectativas relacionadas con el trabajo y descontento entre el personal. En la revista Dialnet según los autores Talavera et al. (2021), indican que, para el grado de satisfacción en el trabajo en la MPP, se halló que los empleados tienen una motivación moderada (98%), especialmente en los factores externos (higiénicos), donde la mayoría muestra una motivación media (75%), y en los factores intrínsecos (motivacionales), donde la mayoría también presenta una motivación moderada (93%). Los elementos que mostraron el promedio más alto de insatisfacción laboral parcial lo que más importó fueron las compensaciones y las ventajas del trabajo. (20), el control (22), y las oportunidades de fomento y formación (26). Otros factores relevantes incluyen la condición laboral (26), las relaciones humanas (24), la interacción (24) y el cargo de trabajo (20). Y para la variable desempeño laboral según Zela et al. (2021), se puede ver que los

trabajadores de las tres municipalidades provinciales muestran un desempeño laboral moderado (San Román=78%, Puno=55% y Azángaro=63%).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Problema general*

- ¿Cuál es la relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024?

1.2.2. *Problemas específicos*

- ¿Cuál es la relación entre la significación de la tarea asignada con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024?
- ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024?

1.3. Justificación del estudio

El estudio permite comprender y abordar las problemáticas que afectan el bienestar y la eficacia de los trabajadores municipales. Al evaluar la satisfacción y el rendimiento laboral, se podrán identificar áreas de mejora en el manejo de capital humano y promover acciones orientadas a fortalecer el compromiso y la motivación del personal.

Justificación Social:

A nivel social el estudio tiene gran relevancia porque contribuye cuando la gente vive mejor y el bienestar de los colaboradores. La promoción de una mayor satisfacción laboral puede contribuir significativamente a mejorar las relaciones interpersonales en el



ambiente laboral, reducir el estrés asociado al trabajo y fomentar un clima laboral más saludable en la institución. Además, dado que la municipalidad tiene un importante rol en la prestación de los diversos servicios, asegurar el bienestar y la eficiencia de sus empleados es fundamental para garantizar la entrega de servicios de calidad a los ciudadanos.

Justificación Práctica:

Desde un enfoque práctico, esta investigación tiene el potencial de ofrecer valiosos conocimientos a los líderes y gerentes de la MPP. Al conocer de forma precisa las causas que inciden en el rendimiento y satisfacción en el trabajo de sus empleados, los líderes podrán diseñar estrategias más efectivas de manejar el capital humano, centradas en el bienestar de su personal. Además, la mejora del bienestar en el trabajo puede conducir a una reducción significativa en la rotación de personal y el ausentismo, lo que a su vez podría generar ahorros importantes en los costos asociados con la contratación, reclutamiento y formación de nuevos empleados.

Justificación Metodológica:

Esta investigación requerirá el uso de métodos cuantitativos que permitan recopilar y analizar. La encuesta proporcionará una visión integral de las causas que intervienen en el rendimiento en el trabajo y el bienestar de los funcionarios de la municipalidad. También permitirá una comprensión más profunda y completa de la problemática, y también encontrar dónde se pueden mejorar y optimizar el manejo del capital humano de la institución.

Justificación Teórica:

Teóricamente, esta investigación se apoya en un robusto cuerpo de conocimiento proveniente de campos como la psicología organizacional, la sociología del trabajo y el manejo del capital humano. Existen numerosas teorías y modelos que respaldan el



rendimiento en el trabajo y así como el bienestar laboral en los logros empresariales, y esta investigación busca aplicar y ampliar estos conocimientos en el contexto específico de la entidad municipal mencionada. Al hacerlo, se contribuirá al desarrollo teórico en estos campos al proporcionar evidencia empírica y experiencial sobre la efectividad de diversas estrategias para incrementar la satisfacción y la eficiencia laboral en el sector público.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024.
- Determinar de qué manera se relaciona el reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Internacionales*

Santiago (2023) determinó cómo se corresponden el bienestar y el rendimiento en el trabajo en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2023. El estudio fue transaccional y se hizo uso de un cuestionario para la obtención de datos. Los hallazgos indican que el 58 % de los empleados afirman que solo alcanzan un grado aceptable de satisfacción individual, lo que indica que el desafío que implica el trabajo en su puesto y la compensación por su trabajo son aspectos positivos que la organización debería mejorar. El 81,3% afirma haber realizado sus tareas de forma correcta destacando sus vinculaciones dentro del trabajo y mencionando que el trabajo grupal debe mejorar. Se concluye la satisfacción en el trabajo afecta al desempeño del personal. De manera similar, las respectivas dimensiones tienen una gran influencia en las variables de la investigación.

Laime (2022) estudió el tema con el fin de establecer cómo se corresponden el rendimiento dentro del trabajo y cómo se sienten los empleados en la Municipalidad de Achocalla en su trabajo. Basado en un enfoque cuantitativo, de naturaleza observacional



y prospectiva, transaccional y correlacional. Se hizo uso de la escala Likert con su correspondiente cuestionario. Para los hallazgos se encontró que Rho de Spearman presenta una relación positiva baja con $p=0,263$ y $r=0,168$, lo que indica que ambos hallazgos están respaldados, con el resultado más alto que $p>0,05$, lo que no refuta la hipótesis nula. Llegó a la conclusión de no hay correspondencia entre las mencionadas variables.

Atehortua y Ceferino (2021), investigó el vínculo entre la satisfacción laboral y el desempeño empresarial textil de Bogotá. para ello crearon un plan de motivación que mejore el desempeño. Tipo cualitativa descriptiva. La técnica utilizada fue la entrevista. Se concluyó hay una correspondencia inversa con la intención de cambiar de empleo a otra empresa, el 76% de los trabajadores se mostró satisfecho; no obstante, es relevante considerar que los encuestados llevan un promedio de 14 años en la empresa, lo cual podría dificultar la idea de buscar nuevas oportunidades laborales.

Talavera et al. (2021), desarrollaron el tema de investigación con el propósito de descubrir cómo la motivación en el trabajo tiene incidencia en el bienestar de los funcionarios de esta entidad municipalidad. Enfoque de tipo de cuantitativo, transaccional, descriptivo, 76 empleados conformaron la muestra. Se utilizó el instrumento de Frederick Herzberg ($\alpha=0,8$) y el nivel de satisfacción en el ámbito laboral SL-ARG ($\alpha=0,8$). Se descubrió que los empleados tienen una relativa y moderada motivación con el noventa y nueve por ciento aproximadamente, especialmente en su aspecto externo (higiénico), donde la mayoría están medianamente motivados (75%) y en su aspecto intrínseco (motivacional), donde la mayoría están medianamente motivados (93%). La actualización presente un valor de 26,73 y los sueldos y compensaciones dentro del trabajo 20,96, mientras que los procesos de supervisión presentan 22,68 y la condición laboral 26.37. con respecto a las relaciones entre los



trabajadores se indica 24,73. Se ha llegado a la conclusión de un bajo nivel de relación entre ambas variables.

Fontal (2020), desarrolló el tema de investigación con el propósito de verificar como se corresponden los niveles de bienestar laboral de los profesores y su productividad en la capital de Colombia. Se empleó un cuestionario para recoger la información demostrándose que entre los indicadores de estudio y sus componentes existe un vínculo beneficioso. En relación con el bienestar laboral se obtuvo una relación también indirecta por lo que se llegó a concluir que las dos variables se relacionan directamente.

3.1.2. Nacionales

Felipa (2023) examinó cómo se relacionan el desempeño laboral y el bienestar en el trabajo. El estudio fue descriptivo y relacional y como muestra tomó a 25 empleados. Indican que aproximadamente el 52% de los trabajadores del Puesto de Salud Peralvillo presenta una satisfacción moderada, en tanto, el 47% se muestra satisfecho y el 8% insatisfecho. Con respecto al rendimiento en el trabajo se presenta un 72% con alto nivel, mientras que un 28% alcanza un nivel medio. Llegó a concluir la existencia entre las dos variables.

Barrera (2023), elaboró la investigación con el propósito de establecer de qué manera se vinculan la productividad en el trabajo y el bienestar de los docentes en la I.E. Coprodeli No0433 de San Martín 2022. La investigación fue básica, relacional con enfoque cuantitativo. La muestra es de 36 personas. Según los hallazgos del análisis de correlación, se encontró que (p) fue de 0.000, es decir, existe correspondencia entre ambas variables con $Rho = 0,626$, que equivale a una vinculación moderada y positiva de las dos variables. Concluye que la productividad en el trabajo y el rendimiento se corresponden significativamente porque una mayor satisfacción de los empleados está



relacionada con un mayor nivel de calificación, lo que era muy esperado por la organización.

Mulatillo y Nunura (2022) determinaron de qué manera se relacionan el rendimiento en el trabajo y el bienestar laboral en el municipio de San Ignacio. Se trabajó con 70 colaboradores conformaron la muestra. De enfoque descriptivo, correlacional, no experimental y cuantitativo. Los hallazgos fueron que el 57,1% demostró satisfacción laboral media y el 64,3% demostró desempeño medio. Concluyeron que los funcionarios no están del todo satisfechos en su lugar de trabajo, lo que evidencia su desempeño regular al realizar sus tareas. Por lo tanto, llegaron a concluir que ambas variables se relacionan directamente en la mencionada institución.

Martínez (2022) desarrolló el tema de investigación con el propósito de establecer de qué manera se vinculan la satisfacción en el trabajo y la productividad de los trabajadores de esta organización que distribuye alcohol. La muestra estuvo integrada por 20 colaboradores. El estudio fue descriptivo, aplicativo y no experimental. En sus conclusiones indica que existe correspondencia importante entre las categorías analizadas, se encontró que las condiciones de trabajo y el salario eran bajos, mientras que el reconocimiento personal era moderado y la importancia de la tarea era alta.

Condor y Ruiz (2022), estudiaron el tema con el propósito de establecer como se relacionan el bienestar laboral y la productividad en el empleo en la Municipalidad Distrital de Viques (MDV). 20 funcionarios componen su muestra. La investigación fue deductivo-hipotético, sintético – analítico de nivel correlación con corte transversal y tipo básico. Se usaron encuestas con preguntas escritas para obtener la información. Sobre la base de los resultados, se llegó a la conclusión de que el valor es significativo con un coeficiente r de 0,9 y una significación bilateral p de 0.000. Se comprobó que los



empleados de la MDV que están más contentos con su trabajo, tienden a trabajar mejor, con un (p) del 99%.

Arevalo y Leveau (2021) investigaron el tema con el propósito de describir la satisfacción en el trabajo de los funcionarios de una compañía del sector eléctrico que ofrece servicios tercerizados. La metodología fue mixta, transaccional. Participaron 32 personas en el estudio, utilizando un cuestionario para obtener información para recopilar los datos. Se obtuvo que el 47% están satisfechos, el 15% muy satisfechos, mientras que el 38 poco o nada satisfecho, según los resultados de la dimensión con respecto a la satisfacción dentro del trabajo el 345 afirma su satisfacción mientras que el 21% se siente satisfecho en relación con las prestaciones recibidas el 44% afirma estar satisfecho el 31% muy satisfecho. Por lo tanto, se determinó que la mayoría de los empleados se siente satisfecha con su trabajo.

3.1.3. *Locales*

Velasco (2023) estudio el tema para instituir la relación con la satisfacción laboral y el trabajo remoto en la DIRTRA Puno. 39 empleados conformaron la muestra. De paradigma cuantitativo, de tipo correlacional. Se hizo uso de la encuesta y su respectivo instrumento. Los hallazgos mostraron una correspondencia directa entre el trabajo remoto, la satisfacción entre el nivel intrínseca e extrínseca. Además, se descubrió que hay importante correspondencia entre las TIC y el bienestar en el trabajo y la tecnología de datos y comunicación. Las conclusiones indican que se encontró una correspondencia notable entre las dos variables. Estos resultados nos permiten concluir que el trabajo remoto aumentó la satisfacción laboral porque fue una forma excepcional de proteger la salud y cumplir con las actividades laborales.

Mamani (2023), desarrolló la investigación con el propósito de investigar en qué medida el manejo de los periodos en el trabajo se vinculan con el rendimiento de los



funcionarios del Municipio de Moho en el año 2021. Conformaron la muestra 196 colaboradores. La investigación fue relacional, transversal con enfoque cuantitativo. Los hallazgos indican que el 0% de los funcionarios públicos tienen un rendimiento en el trabajo deficiente, lo que significa que no hay deficiencias en el desempeño laboral, el 7 % realiza su trabajo con regularidad y el 93 % lo hace de manera eficiente. Llegó a la conclusión de que se indican un tipo de correspondencia aceptable con respecto al manejo del tiempo en el trabajo y el rendimiento de los funcionarios del mencionado municipio.

Vilca (2021) investigó con la finalidad de conocer cómo se relaciona el desempeño de los funcionarios de la DIRESA en Puno y la satisfacción laboral. La metodología fue transaccional, aplicativa, no experimental. Se hizo uso de la encuesta con su correspondiente cuestionario. Se comprobó que había una correspondencia significativa y positiva entre ambas variables y se hizo uso de Rho de Spearman para verificar las hipótesis respectivas. Conclusión: hay relación directa entre las dos variables.

Paredes (2020) desarrolló la investigación denominada con el propósito de establecer en qué medida se correlacionan el desempeño de los funcionarios y la satisfacción laboral de la Micro-Red Muñani, Puno, 2020. La investigación estuvo bajo el paradigma cuantitativa fue descriptiva, correlacional. La muestra fue 46 participantes y se usó un cuestionario para el recojo de datos. De los hallazgos concluye que se encontró grado medio y significativo del bienestar en el trabajo (el 52,2%) y un grado del 50,0% en satisfacción laboral. Además, se encontró una correspondencia aceptable entre las dos variables, ya que $Rho = ,337$ y $Sig. = .022$, que es superior a 0,05, por lo que se admite H_1 , lo que significa que cuando los trabajadores de salud de una Micro-Red Muñani muestran niveles elevados de satisfacción laboral.



Chayacaña y Ancco (2021) investigó el tema con el propósito de identificar como se corresponden el bienestar laboral y el rendimiento de los funcionarios del municipio de Sandia y la gestión administrativa. La muestra constó de 108 participantes colaboradores. El enfoque fue cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional y no experimental de corte transversal. El recojo de los datos se realizó aplicando un cuestionario. Los hallazgos indican que la recolección de datos y la correspondiente confiabilidad considero Alpha de Crombach con el valor de 0,719 y 0,723 para ambas variables. Resultó que las variables mencionadas van de la mano..

3.2. Bases teóricas

3.2.1. *Satisfacción*

Para Chiavenato (2009) La felicidad en el trabajo está muy ligada a cómo se siente la gente en la empresa y lo bien que trabajan, y esto se nota en lo contentos que están los empleados.

Este concepto hace referencia el bienestar que perciben el personal de las instituciones en las que desempeñan sus funciones y los factores que contribuyen a mejorar su satisfacción laboral. Este concepto corresponde tanto a los aspectos objetivo y subjetivo, tales como la remuneración, las compensaciones, las ventajas y beneficios de los trabajadores (Paredes, 2020).

La satisfacción laboral puede variar significativamente de un individuo a otro y puede influir en la actitud, el compromiso y el rendimiento en el trabajo. Los empleados contentos con su trabajo tienden a estar más comprometidos con su trabajo, son más productivos, tienen menos probabilidades de abandonar la organización y pueden contribuir positivamente al clima laboral general (Robbins y Judge, 2015).



Conviene subrayar que en la noción de bienestar laboral se debe tener en cuenta los múltiples factores y complejidad que influyen en los niveles de satisfacción en el trabajo en los entornos interno y externo de las instituciones por lo que se requiere comprender y gestionar el clima institucional, el bienestar de los trabajadores con el fin de fomentar un entorno adecuado para el avance de la organización (González, 2001).

Los siguientes son 4 principios fundamentales según Chiavenato (2009) son:

Significación de la tarea asignada

Habla de cómo los trabajadores ven las cosas sobre su propio trabajo en relación con las metas, objetivos y proyectos que las instituciones deben realizar. Cuando los trabajadores encuentran sentido y valor en las tareas que realizan, tienden a sentirse más comprometidos y satisfechos con su trabajo. Esto puede incluir la percepción de que su trabajo tiene impacto en la sociedad, que están contribuyendo al logro de un objetivo importante o que están utilizando sus habilidades y talentos de manera significativa (Chiavenato, 2009).

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo adecuadas y confortables pueden contribuir significativamente a la satisfacción laboral, mientras que un entorno laboral deficiente o poco saludable pueden influenciar tanto en el bienestar y el rendimiento en el trabajo como en el rendimiento laboral del personal (Chiavenato, 2009).

Se refiere a las características físicas y ambientales del entorno laboral en el que se desempeñan los trabajadores. Incluye aspectos como la seguridad en el lugar de trabajo, la comodidad física, el equipamiento adecuado, la distribución del espacio, la temperatura, la iluminación, entre otros (Chiavenato, 2009).

Reconocimiento social y económico

Esta dimensión corresponde a la percepción que los trabajadores tienen sobre su esfuerzo y contribución son valorados y reconocidos por parte de la organización y de sus compañeros. El reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como el elogio, las recompensas financieras, las oportunidades de ascenso, las palabras de agradecimiento, entre otras. Un adecuado reconocimiento social y económico puede aumentar la autoestima, la compensación y el bienestar de los empleados (Chiavenato, 2009).

En cuanto a los elementos compensatorios y motivacionales por lo invertido en un determinado trabajo bien planificada, es decir, montos que recibe el empleado en metálico. Representan el fruto tangible de la eficiencia operativa, la innovación y la capacidad de generar valor en el mercado. Estos beneficios se reflejan en el beneficio neto, ganar dinero y crecer de forma responsable, proporcionando a la empresa los recursos necesarios para reinvertir, expandirse y enfrentar los desafíos del entorno competitivo. Además, los beneficios económicos son un indicador clave de la salud financiera de la empresa y su capacidad para crear valor para todos sus accionistas, empleados y la comunidad en general (Chiavenato, 2009).

3.2.2. *Desempeño laboral*

Es fundamental para el éxito tanto del individuo como de la organización en la que trabaja. Un alto desempeño laboral contribuye a la eficiencia, la productividad, mientras que un bajo desempeño puede afectar negativamente el funcionamiento de la organización y la satisfacción de la clientela. Por lo tanto, la evaluación y gestión del desempeño laboral son procesos resaltantes para asegurar el éxito y la competitividad en el entorno laboral (Robbins y Judge, 2015).



Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es una herramienta que evalúa la percepción del empleado sobre proveedores y clientes internos, proporcionando información sobre sus habilidades y rendimiento. Esto ayuda a encontrar cosas que se pueden mejorar y a que todos trabajen juntos para conseguir lo que la empresa quiere. La evaluación es un proceso constante que facilita el cumplimiento de metas, muestra el potencial de desarrollo del empleado y refleja el valor que aporta a la organización la organización, según otra definición más amplia del mismo autor.

Este concepto concierne a la productividad que un trabajador alcanza cuando ejecuta su trabajo en una organización. Esta medida evalúa el cumplimiento del empleado cumple con los propósitos, estándares y expectativas establecidas por su empleador. El desempeño laboral puede ser evaluado a través de diferentes indicadores, como la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo completado dentro de un período determinado, ser a tiempo, tener iniciativa y ser un buen compañero, entre otros.

Para los autores Robinson y Last (2019), refirieron las siguientes dimensiones:

3.2.2.1. Dimensiones

a) Eficacia

Se define por la consecución de los objetivos institucionales establecidos, utilizando recursos de manera proporcional a las necesidades para alcanzarlos, considerando el tiempo previsto para su logro. Se puede medir a través de los resultados obtenidos al finalizar un proyecto o dentro de un periodo determinado (Robinson y Last, 2019).

b) Eficiencia

Está determinada por el aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles en un municipio. Esto implica que la planificación se ejecute conforme a los materiales y plazos previstos, con el fin de asegurar un buen rendimiento en



cada gasto. Este proceso debe ser evaluado y medido de manera continua para implementar mejoras estratégicas o ajustar los lineamientos cuando sea necesario (Robinso y Last, 2019)

c) Motivación

La motivación es un elemento central que explica el comportamiento humano, ya que actúa como un motor interno que hace que la gente haga algo en concreto. Este proceso psicológico está influenciado por diversos factores, como el entorno social, las experiencias previas y las metas personales. Aunque no es observable de manera directa, la motivación se manifiesta a través de las acciones y decisiones que toman los individuos. Además, interactúa con otros procesos psicológicos como la percepción, las emociones y las actitudes, lo que la convierte en un componente esencial para entender por qué las personas se comportan de una u otra forma en diferentes situaciones. Su estudio permite identificar las razones detrás de la conducta y proporciona herramientas para influir en ella de manera positiva, tanto en contextos educativos, laborales, como en la vida cotidiana (Chiavenato, 2009).

d) Evaluación

La evaluación en el ámbito de la administración y gestión pública representa una herramienta clave para avanzar hacia una mayor racionalización y optimización de las actividades gubernamentales, permitiendo que se aprovechen mejor los recursos y que las cosas se hagan de forma más transparentes. Esta práctica no solo facilita la toma de decisiones basadas en evidencias, sino que también fomenta la participación ciudadana, contribuyendo a la construcción de una sociedad más democrática e inclusiva. Al integrar la evaluación en la gestión pública, se promueve la rendición de cuentas y se refuerza la legitimidad de las instituciones, ya que los

ciudadanos tienen un rol activo al influir y monitorear las políticas que afectan su bienestar (Alvira, 2019).

3.3. Marco conceptual

Eficacia: se trata de la habilidad para obtener resultados o lograr los objetivos establecidos. En el contexto laboral, la eficacia se relaciona con la capacidad de un individuo o de una entidad para alcanzar las metas y expectativas establecidas, produciendo los resultados esperados y deseables. Esencialmente, se trata de hacer las cosas correctas para alcanzar los objetivos previstos.

Eficiencia: Capacidad de lograr los resultados deseables con el uso óptimo de recursos, como tiempo, dinero, energía o materiales. En otras palabras, implica realizar una tarea o actividad de manera rápida y con el mínimo desperdicio de recursos. En el entorno laboral, la eficiencia alude a la aptitud de un individuo, equipo o proceso para lograr los resultados esperados de manera oportuna y sin desperdiciar recursos innecesarios.

Motivación: Hace referencia a las formas que conducen al trabajador a realizar sus tareas de manera entretenida empática y responsable con el fin de alcanzar los objetivos programados, influyendo en su nivel de compromiso, iniciativa y persistencia en el trabajo.

Evaluación: Es una evaluación sistemática que analiza cómo trabaja un empleado en relación a sus responsabilidades dentro de la organización, durante un tiempo específico.

Satisfacción laboral: Hace referencia a la medida en que los trabajadores experimentan placer o contento en su trabajo, considerando aspectos como el entorno en



el trabajo, las relaciones interpersonales, las características laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.

Significación de la tarea: Son las acciones que se deben realizar de forma regular y constante para cumplir correctamente una tarea.

Condiciones de trabajo: Son factores del entorno laboral que hacen que los empleados trabajen mejor o peor, abarcando desde el espacio físico y las herramientas, hasta aspectos psicosociales como la carga de trabajo, el liderazgo y la cultura organización.

Reconocimiento social: Es un factor que implica el respeto, la admiración y la valoración que los compañeros de trabajo, supervisores y la sociedad en general tienen hacia el individuo por su desempeño laboral.

Beneficios económicos: Se refiere a las recompensas tangibles, como aumentos de sueldo, bonificaciones, ascensos u otros beneficios materiales que se otorgan al individuo como resultado de su desempeño laboral destacado.

Percepción: Es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024

4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.
- Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.
- Existe relación directa y significativa entre el reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.

4.3. Variables

Variable 1: Satisfacción

Variable 2: Desempeño laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Satisfacción	Para Chiavenato (2009) está estrechamente relacionada al ambiente laboral y el rendimiento de los empleados, influyendo en los resultados obtenidos.	Significación de la tarea asignada Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none">• Labor eficiente• Fortalecimiento• Realización profesional• Bienestar personal• Infraestructura adecuada• Entorno físico confortable• Entorno laboral adecuado• Compensación a las tareas realizadas• Importancia de su labor realizada	1,2, 3,4,5, 6,7 8,9, 10,11, 12,13,14 15,16,	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca



		Reconocimiento social y económico	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación del trabajo extra realizado • Conformidad con el sueldo recibido • Cubertura de expectativas y necesidades 	17,18, 19,20, 21	
Variable 2 Desempeño laboral	Trabajar bien es clave para que tanto el empleado como la empresa triunfen contribuye a la eficiencia, la productividad y el cumplimiento de las metas mientras que un bajo desempeño puede afectar negativamente el funcionamiento de la empresa y la satisfacción de los clientes. (Robbins y Judge, 2015)	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento • Identificación de la problemática 	22,23,24, 25,26,27,	Siempre Casi siempre
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de objetivos • Actualización laboral 	28,29	A veces
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema jerárquico • Asignación de responsabilidades • Trabajo en equipo • Procesos de coordinación 	30,31,32, 33,34, 35,36	Casi nunca Nunca
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo gerencial • Niveles de comunicación • Motivación • Participación en la toma de decisiones • Determinación de las condiciones de trabajo 	37,38, 39,40, 41,42, 43,44	

Nota: Chiavenato (2009) & Robbins y Judge (2015)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo que corresponde al tratamiento numérico y estadístico de la información recopilada con el de verificar las hipótesis involucradas en la investigación, para lo cual la información recogida puede ser analizada y cuantificada utilizando técnicas estadísticas. Se utiliza principalmente en estudios donde se pretende establecer relaciones causales, identificar patrones o generalizar resultados a una población más amplia (Gallardo, 2017).

5.2. Método o métodos aplicados a la investigación

Deductivo: Es un razonamiento lógico que inicia de premisas generales o teorías aceptadas para llegar a conclusiones. En este método, se utiliza el principio de la lógica deductiva, donde las conclusiones se derivan necesariamente de premisas dadas. Se emplea principalmente en la investigación científica para probar o refutar teorías existentes, se empieza con ideas generales para luego llegar a detalles específicos mediante la aplicación de reglas de inferencia válidas (Méndez, 2020).



5.3. Tipo de investigación

La investigación básica, fundamental o pura, se centra en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de fenómenos fundamentales, sin aplicaciones prácticas inmediatas. Su finalidad es incrementar los conceptos, principios y teorías en un campo específico del conocimiento, sin preocuparse necesariamente por su aplicación práctica. La investigación básica proporciona la base teórica necesaria para los estudios aplicados y la gestión de nuevas tecnologías, pero su principal motivación es el avance del conocimiento por sí mismo (Méndez, 2020).

5.4. Nivel de investigación

Este tipo de análisis busca ver cómo se relacionan diferentes cosas dentro de un contexto específico, por lo cual, proporciona información de valor explicativo en contexto de conocimiento de las variables. (Hernández et al., 2020)

5.5. Diseño de la investigación

No se manejó deliberadamente las variables por lo que el diseño es no experimental los diseños no experimentales se centran en la observación, la descripción y la correlación de hechos que se observan en la realidad (Hernández et al., 2020).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Es el conjunto completo de elementos que tienen ciertas características comunes y que son objeto de estudio. Esta población puede ser cualquier grupo que

se desee investigar y puede variar en tamaño y composición dependiendo del alcance y los objetivos de la investigación (Hernández et al., 2020).

Para esta investigación fue 171 empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, correspondientes de las áreas como son: Gerencia de Administración de Planificación y Presupuesto, Sub Gerencia de Contabilidad, Sub, Tesorería, Logística y Control Patrimonial, Ingeniera Municipal, Obras Públicas y Mantenimiento.

5.6.2. *Muestra*

Es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en un estudio. La muestra se eligió cuidadosamente para que sus características reflejen las características de la población (Gallardo, 2017).

La fórmula es:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 Npq}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

Dónde:

N= Población (171 trabajadores)

P=Probabilidad favorable (50%=0.50)

q= Probabilidad no favorable 1 – p

Z= Valor de confianza (1.96)

e= Error de la muestra (5%)

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 Npq}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 171 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (171 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 120$$

Se encuestó a 120 trabajadores de la MPP para obtener información.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

Se hizo uso de la encuesta para la obtención de datos, de un subconjunto de una población determinada con el fin de conocer sus percepciones, conductas y otro tipo de elementos característicos que interesan al investigador. Consiste en la formulación de preguntas estandarizadas que se presentan a los participantes de manera estructurada, ya sea en persona, por teléfono, por correo electrónico o a través de medios en línea (Hernández et al., 2020).

5.7.2. Instrumento

Corresponde al instrumento propiamente dicho que permite recoger la información que es de interés para el investigador en tanto, se identifican los comportamientos, creencias y actitudes de todos los elementos involucrados en el estudio (Hernández et al., 2020).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

El cuestionario fue sometido a rigurosas pruebas de validez de contenido fue validado con la participación de cinco expertos. Evaluaron la confiabilidad del



cuestionario, realizando el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó mediante el test de alfa de Cronbach.

Para obtener los coeficientes, se utilizó del software IBM SPSS 27, y se obtuvo lo siguiente:

Tabla 2

Fiabilidad de los resultados de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.609	21

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Por consiguiente, respecto a lo indicado se presenta un valor de 0.609 el cual indica un instrumento levemente confiable de procesamiento de datos, puesto que cuentan con una variabilidad heterogénea.

Tabla 3

Fiabilidad de los resultados de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.493	23

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Por consiguiente, respecto a lo indicado se presenta un valor de 0.493 el cual indica un instrumento confiable de procesamiento de datos, puesto que cuentan con una variabilidad heterogénea.

Tabla 4*Alfa de Cronbach por dimensiones*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Satisfacción Laboral de los Trabajadores	205.36	97.896	0.475	0.611
Significación de las tareas asignadas	243.32	124.017	0.372	0.628
Condiciones laborales	245.83	130.006	0.461	0.608
Reconocimiento social y económico	247.33	143.720	0.267	0.649
Desempeño Laboral de los Trabajadores	197.10	115.839	0.452	0.605
Eficacia	254.45	151.594	0.436	0.642
Eficiencia	255.21	158.839	0.146	0.665
Motivación	246.25	149.315	0.251	0.652
Evaluación	242.82	143.697	0.390	0.632

Nota: Resultado del Software SPSS v.26

5.8.2. Validez

En este aspecto se utilizó el criterio de Juicio de expertos, con el fin de verificar la pertinencia, coherencia y consistencia de los instrumentos respecto de los ítems.

- Dr. Robbin Flores Aguilar Correcto
- Dr. Roberto Payé Colquehuanca Correcto

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Para esta investigación se desarrolló mediante el siguiente procedimiento:

Diseño de instrumentos de recolección de datos: Se diseñó cuestionarios para recopilar datos importantes sobre las dos variables. Este instrumento está

diseñado de manera que capturen todos los aspectos relevantes de los temas de estudio.

Selección de la muestra: Se determinó el tamaño y la composición de la muestra, es decir, qué trabajadores de la mencionada municipalidad fueron incluidos en el estudio.

Recolección de datos: se realizó utilizando el instrumento correspondiente.

Procesamiento de Datos: se codificaron los datos organizándolos apropiadamente en un formato para su correspondiente análisis.

Análisis de Datos: se utilizaron técnicas estadísticas apropiadas para analizar los datos recopilados y responder a las preguntas de investigación planteadas.

Interpretación de Resultados: se interpretaron de acuerdo con los objetivos de la investigación, identificando patrones, tendencias y relaciones relevantes entre las variables

5.10. Contratación de hipótesis

Con respecto a la validación de la contratación de hipótesis, se formularon las hipótesis correspondientes nulas y alternativas. Se seleccionó la prueba estadística adecuada, estableciendo el nivel de significancia y calculando la estadística de prueba, se comparó el valor con el parámetro crítico o valor p para tomar la decisión correspondiente. Este proceso garantizó la validez de la mencionada contratación.

Contratación de la hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.
- H_1 : Existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.

Tabla 5

Prueba de chi-cuadrado para la relación entre satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024

	Estadísticos de prueba	
	Satisfacción	Desempeño laboral
Chi-cuadrado	146,000 ^a	38,850 ^b
gl	4	2
Sig. asintótica	0.000	0.000

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Interpretación:

Los hallazgos de la prueba indican un valor de chi-cuadrado de 146,000 para la satisfacción y 38,850 para el desempeño laboral, ambos con niveles de significancia asintótica de 0,000. Los análisis estadísticos indican cuando los trabajadores están contentos con su trabajo, tienden a desempeñarse mejor de la MPP en 2024 ($p < 0,05$).

Contrastación con los antecedentes, son los siguientes:

Estos resultados son parcialmente similares a lo obtenido por Barrera (2023) encontrando que la productividad en el trabajo y el bienestar tienen un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que indica una correspondencia entre ambas variables con $Rho = 0,626$, que equivale a una vinculación moderada y positiva de las dos variables, los cuales desempeñan con eficacia en una organización; además, Paredes (2020) sostuvo con su estudio tiene una relación positiva significativa al 0.05 con un coeficiente de $Rho = 0,337$ entre el desempeño y satisfacción laboral de la Micro- Red Muñani; de esta manera, también Vilca (2021) demostró existencia de correspondencia entre ambas variables de la DIRESA en Puno; Felipa (2023) el 52% de los trabajadores del Puesto de Salud Peralvillo presenta una satisfacción moderada el cual, tiene una correspondencia importante entre el rendimiento en el trabajo y la satisfacción. Por el contrario, Laime (2022) quien en su estudio entre el rendimiento

del trabajo y el bienestar de los trabajadores halló un Rho de Spearman presenta una relación positiva baja con $p=0,263$ y $r=0,168$, por lo tanto, obtuvo un p-valor mayor al 0,05, lo que no refuta la hipótesis nula e indica que ambas variables no tienen relación significativa.

Estos hallazgos entre Barrera, Paredes, Vilca y Felipa muestran relación a los resultados obtenidos en nuestro estudio, puestos que se presenta valores de relación directa y positiva donde los trabajadores mantienen una buena satisfacción laboral, predisponiendo un buen desempeño en el área de trabajo correspondiente de forma moderada. Por otro lado, lo dicho por Laime refuta a la presente investigación al obtener un valor no correlacional, por lo que se podría indicar que presenta deficiencias en su investigación. Puesto que la mayoría de los autores sostienen los resultados significativos antes las variables.

Contrastación de la hipótesis específica 1

- Ho: No existe relación directa y significativa entre la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.
- H1: Existe relación directa y significativa entre la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.

Tabla 6

Prueba chi-cuadrado para la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024

	Estadísticos de prueba	
	Significación de la tarea asignada	Desempeño Laboral
Chi-cuadrado	52,867 ^a	38,850 ^b
gl	3	2
Sig. asintótica	0.000	0.000

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Interpretación:

Los valores de chi-cuadrado fueron de 52,867 para la significación de la tarea asignada y 38,850 para el desempeño laboral, ambos con niveles de significancia asintótica de 0,000, lo que implica aceptar la hipótesis alternativa.

Contrastación con los antecedentes, son los siguientes:

Estos resultados son parcialmente similares a lo que obtuvo Santiago (2023) donde el 58% afirman alcanzar un grado aceptable de satisfacción individual, el 81.3% afirma haber realizado sus tareas de forma correcta, dicho de este modo se tiene una interinfluencia entre ambas variables; además, Atehortua & Ceferino (2021) el 76% de los empleados están satisfechos en su desempeño en la empresa mediana del sector textil el cual brinda un buen desarrollo en la significación de la tarea en el área correspondiente.

Por consiguiente, de este modo estos hallazgos Santiago y Atehortua & Ceferino concuerdan con los resultados obtenidos en el estudio donde un mejor desempeño corresponde a una mejora en la significación del trabajo realizado, asimismo el tiempo en cual se encuentra laborando el trabajador determina el desarrollo eficiente de sus actividades que le fueron proporcionados.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

- Ho: No existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.
- H1: Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024.

Tabla 7

Prueba chi-cuadrado entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024

Estadísticos de prueba		
	Condiciones laborales	Desempeño Laboral
Chi-cuadrado	72,600 ^a	38,850 ^b
gl	3	2
Sig. asintótica	0.000	0.000

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Interpretación:

Los valores de chi-cuadrado fueron de 72,60 para las condiciones laborales y 38,850 para el desempeño laboral, ambos con niveles de significancia asintótica de 0,000. Dado que estos valores de significancia son menores a 0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa (H1), se confirma una relación directa entre las dos variables.

Contrastación con los antecedentes, son los siguientes:

Estos resultados son parcialmente similares a lo que obtuvo Talavera et al. (2021) donde el aspecto externo o higiénico el 75% están medianamente motivados, asimismo de la misma manera el 93.4% en el aspecto emocional, en cuanto a la actualización la condición laboral fue de 24.73%, por lo cual se tiene un nivel de relación bajo entre la satisfacción y la motivación; además, Martínez (2022) en su estudio encontró que la relación de las variables entre las características laborales es bajo y el significado de las tareas fue moderado y la importancia de la tarea era alta.

Dicho de este modo, los hallazgos obtenidos por Talavera y otros y Martínez concuerdan con hallazgos presentados en esta investigación donde el mayor porcentaje de los participantes indican las condiciones laborales determinan el rendimiento laboral, presenta buenas expectativas de buenas destrezas en este ámbito.

Contrastación de la hipótesis específica 3

- Ho: No hay una conexión directa y significativa entre el reconocimiento social y económico y el desempeño laboral de los empleados de la MPP en 2024.
- H1: Hay una conexión directa y significativa entre el reconocimiento social y económico y el desempeño laboral de los empleados de la MPP en 2024.

Tabla 8

Prueba chi-cuadrado entre el reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP – 2024

Estadísticos de prueba		
	Reconocimiento social y económico	Desempeño Laboral
Chi-cuadrado	54,600 ^a	38,850 ^b
gl	3	2
Sig. asintótica	0.000	0.000

Nota: Resultados del Software SPSS v.26

Interpretación:

Los valores de chi-cuadrado fueron de 54,600 para el reconocimiento social y económico y 38,850 para el desempeño laboral, ambos con niveles de significancia asintótica de 0,000. Dado que estos valores de significancia son menores a 0,05, se rechaza la Ho concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP en 2024.

Contrastación con los antecedentes, son los siguientes:

Estos resultados son parcialmente similares a lo que obtuvo Mamani (2023) determina que el 93% tienen un eficiente desempeño laboral por parte de los funcionarios de la municipalidad y una correlación significativa al 0.05 del coeficiente de Spearman de 0.657, lo cual les permite relacionar con el reconocimiento social por su servicio hacia la ciudadanía; además del hallazgos de Talavera et al. (2021), quienes encontraron que la



motivación moderada está asociada con una relativa satisfacción laboral. Nuestros resultados reflejan que un reconocimiento adecuado puede estar vinculado con un desempeño ocasional a alto, destacando la importancia del reconocimiento social en el ambiente laboral

Dicho de este modo, los hallazgos obtenidos por Mamani y Talavera concuerdan con los resultados logrados en el estudio, puesto que, se relacionan con el reconocimiento social de los trabajadores ante el buen desenvolvimiento del trabajo, asimismo, se aprecia que la mayor satisfacción de un servidor público es ofrecer el buen servicio a la población y adquirir su reconocimiento por la sociedad con la cual trabajo.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Se obtuvieron resultados tanto en relación con el objetivo general como con los específicos. Se realizó un análisis detallado de la satisfacción y el desempeño laboral, considerando sus diversas dimensiones. Asimismo, se investigaron las correlaciones encontradas en relación con las hipótesis formuladas y los objetivos establecidos.

Prueba de Normalidad

Para determinar si la prueba debía ser paramétrica o no, se comprobó la normalidad de las variables a través de la prueba de Kolmogórov-Smirnov., dado que el tamaño muestral supera los 50. Con base en esto, se formularon las hipótesis estadísticas.

H0: La variable se caracteriza por tener una distribución normal.

H1: La variable no se caracteriza por tener una distribución normal.

Tabla 9*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.137	120	0.000
Satisfacción laboral	0.154	120	0.000
Significado de la tarea	0.229	120	0.000
Condición de trabajo	0.208	120	0.000
Reconocimiento	0.204	120	0.000
Beneficios económicos	0.149	120	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Se muestran los valores de la distribución normal de las variables de estudio

Interpretación:

Al observar los valores obtenidos se determina que la significancia es altamente positiva, por ende, se presenta un p-valor menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la H_0 , por lo tanto, aceptando la alterna el cual nos permite especificar que las variables no se caracterizan por tener una distribución normal. Asimismo, el estadístico de las variables son las siguiente; desempeño laboral es de 0.137, la satisfacción laboral es 0.154, significado de la tarea es 0.229, condición de trabajo es 0.208, el reconocimiento es 0.204 y por último los beneficios económicos es 0.149, dichos resultados nos muestran valores al nivel de significancia de 0.000. Desde otra perspectiva dichos resultados nos muestra la efectividad de las variables en el estudio, determinando la solvencia de la base de datos obtenidas mediante la encuesta, en respecto también genera mayor confianza en los resultados y el aporte a la comunidad.

Análisis de resultado**Análisis Objetivo General**

En esta sección se analiza con un grado de Satisfacción y Desempeño Laboral, abordando además las distintas dimensiones que influyen en estos aspectos.

Tabla 10

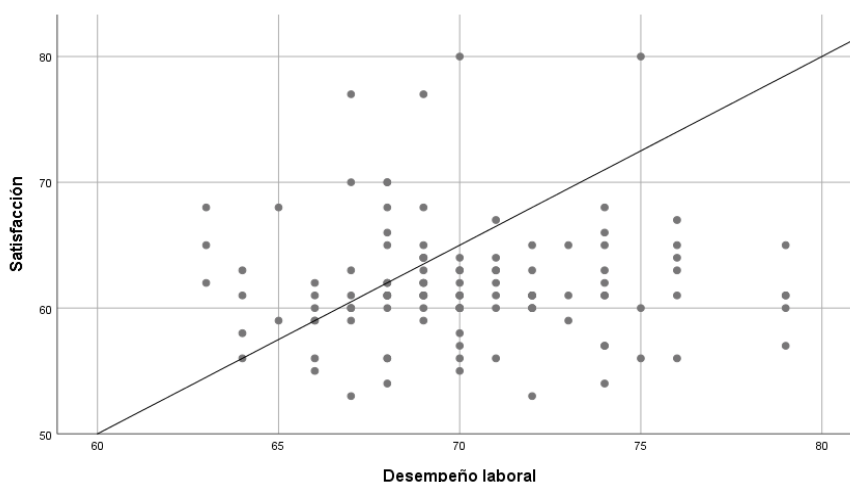
Relación entre satisfacción y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	120	120

Nota. Resultado del software estadístico SPSS v26

Figura 1

Relación entre satisfacción y desempeño laboral



Nota. Referencia tabla 10 de las variables satisfacción y desempeño laboral

Interpretación:

La tabla presenta los hallazgos del test de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido es 0.469 (46.9%) e indica una relación positiva moderada.

Análisis Objetivo Especifico 1

Análisis de la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral

Tabla 11

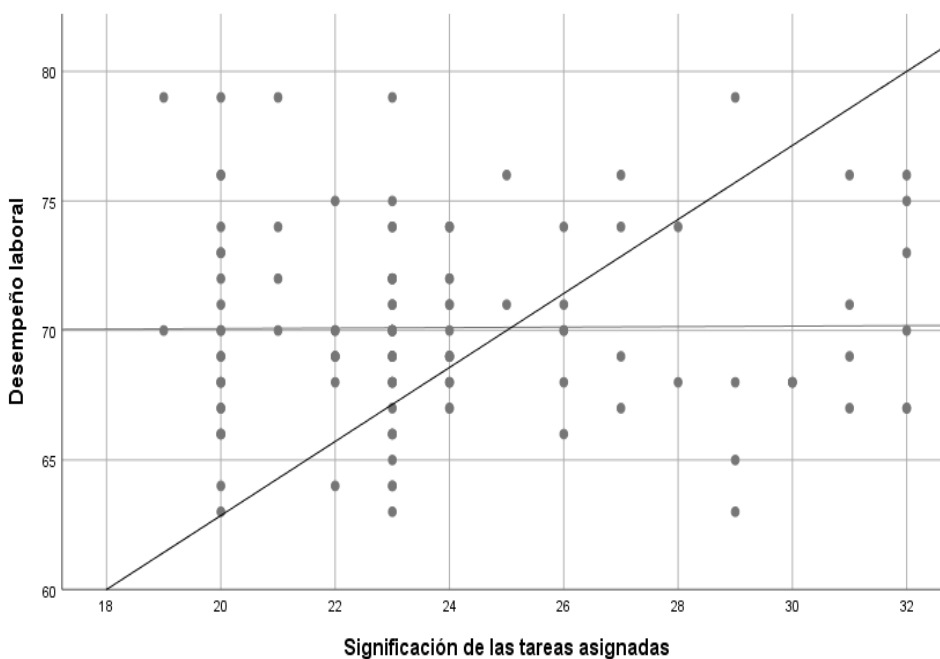
Relación entre significación de la tarea asignada y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,964
		Sig. (bilateral)		,004
	Significación de las Tareas Asignadas	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,961	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	120	120

Nota. Resultado del software estadístico SPSS v26

Figura 2

Relación entre significación de la tarea asignada y el desempeño laboral



Nota. Referencia tabla 11 de significación de la tarea asignada y el desempeño laboral

Interpretación:

La tabla muestra los hallazgos del test de Rho de Spearman para evaluar la relación entre la significación de la tarea asignada y cómo trabajan los empleados de la MPP en 2024. El valor de Rho obtenido es 0.964 (96.4%), dado que este valor es

significativo y positivo, la significación de la tarea asignada que realizan los trabajadores está fuertemente asociado con un óptimo desempeño laboral. Por lo tanto, estos hallazgos sugieren que cuando los trabajadores perciben sus tareas como significativas, su rendimiento laboral suele mejorar considerablemente.

Análisis Objetivo Especifico 2

Análisis de las condiciones laborales con el desempeño laboral en los trabajadores

Tabla 12

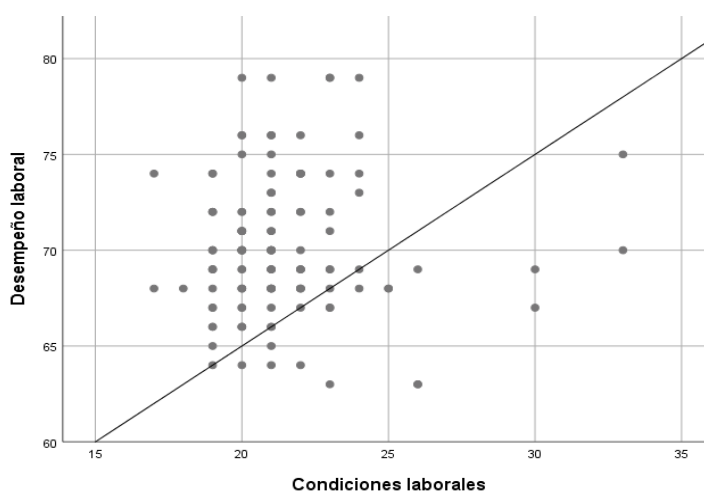
Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,931
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	,931	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

Nota. Resultado del software estadístico SPSS v26

Figura 3

Relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral



Nota. Referencia tabla 12 de condiciones laborales y el desempeño laboral

Interpretación:

La tabla presenta los resultados del análisis de correlación de Spearman, que evalúa la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los funcionarios de la MPP en el año 2024. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.931$) muestra una correlación positiva muy fuerte y significativa ($p < 0.05$) entre las condiciones laborales y el desempeño

Análisis Objetivo Especifico 3

Análisis del reconocimiento social y económico con el desempeño laboral en los trabajadores

Tabla 13

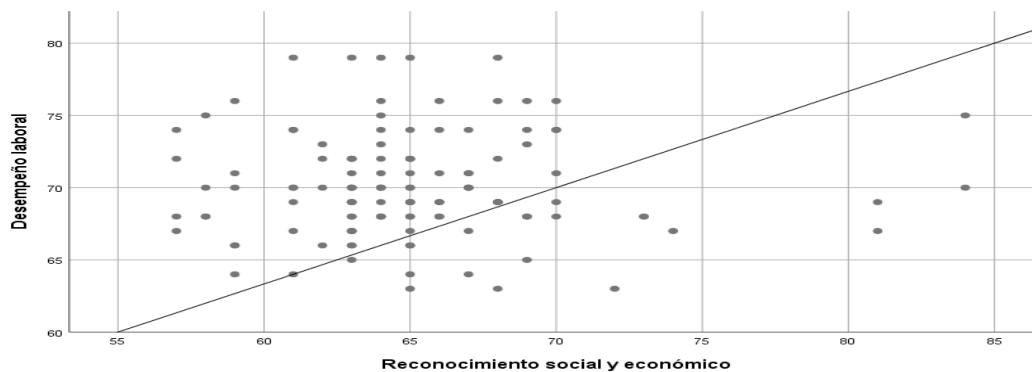
Relación entre reconocimiento social y económico con el desempeño laboral

Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,581**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120
	Reconocimiento social y económico	Coefficiente de correlación	1.000	,581**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120

Nota. Resultado del software estadístico SPSS v26

Figura 4

Relación entre reconocimiento social y económico con el desempeño laboral



Nota. Referencia tabla 13 de reconocimiento social y económico con el desempeño laboral

Interpretación:

La tabla 14 muestra la correlación (Rho) entre el reconocimiento social y económico y el desempeño laboral de los empleados de la MPP en 2024. El coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.581$) sugiere una correlación positiva moderada entre las variables. Esto implica que un mayor reconocimiento social y económico se asocia con un mejor rendimiento laboral entre los trabajadores de la MPP.

6.2. Discusión de resultados

El estudio revela una percepción neutral en la mayoría de los empleados (61.7%) en relación a la satisfacción y el desempeño laboral, y dentro de este grupo, el 34.2% indica que su desempeño laboral es ocasional. Este resultado coincide con la investigación realizada por Santiago (2023), quien encontró que el 58% de los empleados alcanzan un grado aceptable de satisfacción individual, lo que sugiere que la organización debe mejorar aspectos del desafío laboral y la compensación para potenciar el desempeño. Santiago también demostró una relación causal significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño, lo cual es similar a nuestros resultados, que indican que una satisfacción neutra se asocia con un desempeño variable.

El análisis del significado de la tarea muestra que el 45.8% de los trabajadores tienen una percepción neutra, con un 23.3% reportando un desempeño ocasional. Esto se relaciona con el estudio de Laime (2022), que detectó una relación positiva baja entre el bienestar y el rendimiento laboral, indicando que ambos aspectos no tienen una relación significativa. Laime concluyó que las variables no tienen una relación significativa, lo que también se refleja en nuestro análisis donde la percepción neutra del significado de la tarea está asociada con un desempeño variado.



El análisis de las condiciones de trabajo muestra que el 58.3% de los trabajadores tienen una percepción neutra, con un 29.2% reportando un desempeño ocasional. Este resultado concuerda con el estudio de Atehortua y Ceferino (2021), que encontró que la satisfacción laboral está inversamente relacionada con la intención de cambiar de trabajo. En nuestro análisis, aunque la mayoría tienen una percepción neutra, su desempeño es variable, lo que sugiere que mejorar las condiciones de trabajo podría estabilizar y mejorar el desempeño laboral.

El análisis del reconocimiento social y económico revela que el 44.2% de los trabajadores están satisfechos con el reconocimiento recibido, con un 20.8% reportando un desempeño ocasional; asimismo, económicos muestra que el 49.2% de los trabajadores tienen una percepción neutra, con un 25.0% reportando un desempeño ocasional. Esto se relaciona con los hallazgos de Talavera et al. (2021), los que hallaron que la motivación moderada está vinculada a una satisfacción laboral relativa. Nuestros resultados reflejan que un reconocimiento adecuado puede estar vinculado con un desempeño ocasional a alto, destacando la relevancia del reconocimiento social en el ambiente laboral, por otro lado, en el ámbito económico se alinea con el estudio de Fontal (2020), quien encontró una relación significativa entre el bienestar laboral y la productividad. Nuestros resultados indican que mejorar el reconocimiento económicos podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral, ya que una percepción neutra de los reconocimientos económicos se relaciona con un desempeño variable.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó el análisis de correlación de Spearman realizado en 2024 para los empleados de la MPP reveló una relación positiva moderada entre la satisfacción y el desempeño laboral ($Rho = 0.469$, $p < 0.05$). La prueba de chi-cuadrado confirmó la significancia de esta relación ($p = 0.000$), corroborando la presencia de una asociación positiva entre ambas variables.

SEGUNDA: Se determinó una relación significativo y positivo existente entre la significación de la tarea asignada y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPP en 2024. Por el hallazgo obtenido de Rho de Spearman es 0.964 (96.4%), siendo esta significativo con un p-valor de 0,000 menor al 0.05. Por ende, estos valores nos muestran una conexión favorable y directa entre la importancia de la tarea y el rendimiento laboral.

TERCERA: Se identificó una relación significativa y positiva entre las condiciones laborales y el desempeño de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno en 2024, Por el resultado obtenido de Rho de Spearman es 0.931 (93.1%), con un p-valor de la prueba chi-cuadrado como 0.000 menor a 0.05. Dicho de este modo, los valores obtenidos muestran una correlación directa entre las condiciones de empleo y el rendimiento laboral.

CUARTA: Se encontró que las personas que se sienten valoradas y recompensadas por su trabajo, suelen ser más productivas de los empleados de la MPP en 2024. El resultado del coeficiente Rho de Spearman es de 0.639 (63.9%);siendo esta directa y significativa con un p-valor de la prueba chi-cuadrado 0.000 que es menor al 0.05. por lo dicho, los valores obtenidos



se relacionan positiva con intensidad moderada, por ello, se aprecia que el reconocimiento adecuado está relacionado con un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, implementar políticas de reconocimiento y valoración podría tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con el fin de optimizar el rendimiento laboral, se sugiere al Gerente de Recursos Humanos de la MPP que implemente iniciativas que incrementen la satisfacción de los trabajadores. Esto puede incluir iniciativas como encuestas regulares de satisfacción, programas de bienestar, oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación, y una comunicación más efectiva sobre las expectativas y el reconocimiento de los logros de los empleados. Mejorar estos aspectos podría llevar a un mayor compromiso y desempeño de los trabajadores

SEGUNDA: Se sugiere al Gerente de RRHH de la MPP, fortalecer la percepción de la significación de la tarea asignada entre los empleados. Esto puede lograrse mediante la clarificación de cómo cada rol aporta a los objetivos globales de la compañía, ofreciendo retroalimentación positiva y constructiva, y asegurando que los empleados entiendan el impacto de su trabajo. Además, involucrar a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y en la definición de sus roles podría aumentar su sentido de propósito y, en consecuencia, optimizar su desempeño laboral.

TERCERA: Se sugiere al gerente de RRHH de la MPP, se recomienda realizar revisiones regulares de las condiciones de trabajo y recoger feedback de los empleados sobre sus necesidades y preocupaciones. Mejorar aspectos como la ergonomía, la seguridad, la infraestructura y la flexibilidad laboral podría contribuir significativamente a una mayor satisfacción y, por ende, a un mejor desempeño laboral. Además, fomentar una cultura



organizacional de apoyo y colaboración puede mejorar la percepción de las condiciones laborales.

CUARTA: Se sugiere al Gerente de RRHH de la MPP, establecer un sistema robusto de reconocimiento y recompensa que valore tanto los logros individuales como los esfuerzos grupales. Las organizaciones deberían establecer programas de incentivos, reconocimientos públicos, y posibilidades de crecimiento y promoción basadas en el desempeño. Asegurarse de que todos los empleados se sientan valorados y reconocidos puede incrementar significativamente su motivación y desempeño laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, K. C. (24 de 05 de 2012). *La pirámide de Maslow*. Obtenido de Escuela de organización industrial: <https://acortar.link/I5mksz>
- Aguilar, P. A., Acosta, J. V., Vicente, R. E., Gonzáles, P. A., & Sarmiento, R. E. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del comportamiento organizacional: análisis bibliométrico. *Redalyc*, 25(3), 638-656. Obtenido de <https://acortar.link/V9Alyx>
- Alvira, F. (2019). La evaluación en el sector público. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 5(26), 94-103. Obtenido de <https://urlc.net/Onk1>
- Arevalo, R., & Leveau, R. C. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, año 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio de la Universidad Científica del Perú. Obtenido de <https://urlc.net/Onk3>
- Atehortua, J. C., & Ceferino, R. E. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá*. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. Repositorio de la Universidad EAFIT. Obtenido de <https://urlc.net/Onk5>
- Barrera, K. M. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en el personal de la I.E. COPRODELI N° 0433 de Campanilla, San Martín 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Obtenido de <https://urlc.net/M0Yo>
- Chayacaña, W., & Ancco, A. B. (2021). *Gestión administrativa y rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio de la Universidad Privada Telesup. Obtenido de <https://urlc.net/Onka>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://urlc.net/OnlF>
- Condor, S. M., & Ruiz, L. A. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Viques - 2020*. [Tesis de pregrado,



- Universidad Peruana de los Andes*]. Repositorio de la Universidad Peruana de los Andes]. Obtenido de <https://urlc.net/Onkd>
- Farias, Á. A., Zambrano, L. A., & Gómez, N. V. (2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Dialnet*, 7(4), 586-601. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Felipa, E. N. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de Salud Peralvillo en el año 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://urlc.net/Onkf>
- Fontal, J. D. (2020). *Relación entre la disolución del contrato psicológico y la satisfacción laboral respecto al desempeño laboral de los educadores en una institución de educación superior en Bogotá D.C. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]*. Repositorio de la Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://urlc.net/M0Yw>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. Obtenido de <https://urlc.net/M0YA>
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España: Diaz de santos. Obtenido de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2020). *Metodología de la investigación*. FreeLibros. Obtenido de <https://urlc.net/OnII>
- Huerta, W., & Ching, G. A. (2021). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquín . *Revista UNJFSC*, 10(3), 4. doi:<https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- Laime, L. D. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño en usuarios internos de los establecimientos de salud del Municipio de Achocalla, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]*. Bolivia: Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://urlc.net/Onko>
- Mamani, Y. M. (2023). Administración del tiempo y su conexión con el rendimiento laboral de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de Moho,



- 2021.. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Juliaca]. Repositorio de la Universidad Nacional de Juliaca. Obtenido de <https://urlc.net/Onks>
- Martínez, J. I. (2022). *Satisfacción en el trabajo y su vínculo con el rendimiento laboral de los empleados de Colaromo SRL. Ate 2021. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]*. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. Obtenido de <https://urlc.net/Onkw>
- Méndez, C. E. (2020). *Metodología de la investigación* (alphaeditorial ed.). Obtenido de <https://urlc.net/M0YP>
- Mulatillo, J. H., & Nunura, L. A. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño en la Municipalidad de San Ignacio (2020). [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://urlc.net/OnkC>
- Oviedo, H. C., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Scielo*, 34(4). Obtenido de <https://urlc.net/OnkE>
- Paredes, R. (2020). *Satisfacción y desempeño laboral en el personal de salud de una Micro - Red Muñani Puno, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Telesup]*. Repositorio de la Universidad Privada de Telesup. Obtenido de <https://urlc.net/M0YV>
- Quiroa, M. (09 de 02 de 2024). *Teoría de Herzberg: Qué es, factores y ejemplos*. Obtenido de Economipedia: <https://urlc.net/OnLLRobbins>, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional*. ADDISON-WESLEY.
- Robinso, M., & Last, D. (2019). *Modelo básico de presupuesto basado en resultados: una propuesta del Departamento de Finanzas Públicas del Fondo Monetario Internacional*. Obtenido de <https://urlc.net/M0-0>
- Ruiz, L. (04 de 07 de 2019). *Teoría de la expectativa de Vroom: que' es y qué dice sobre el trabajo*. Obtenido de Psicología y mente: <https://urlc.net/M0-2>
- Santiago, B. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *Scielo*, 10. Obtenido de <https://urlc.net/M0Y->



- Talavera, I. X., Calcina, S. C., Castillo, J. E., & Campos, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el ámbito municipal Provincial de Puno, Perú. 13. Obtenido de <https://urlc.net/M0-3>
- Velasco, V. V. (2023). *Satisfacción laboral y trabajo remoto en la DIRTRA de Puno, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui]*. Repositorio de la Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://urlc.net/OnkN>
- Vilca, L. R. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud - DIRESA - Puno, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://urlc.net/M0Z3>
- Zela, C. E., Calcina, S. C., Castillo, J. E., & Campos, J. L. (2021). Desempeño en el trabajo y la calidad del servicio en las municipalidades provinciales de Puno, Perú. *Dialnet*, 7(4), 415 - 426. <https://urlc.net/M0Z7>



ANEXOS



Anexo B: Matriz de Datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
7	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
12	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
13	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3
14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3
16	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
21	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	0	3	2	3	3
26	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3
27	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
28	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2
29	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
30	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3
31	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
32	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3
33	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
36	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
37	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
39	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
42	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3
43	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3
44	3	4	4	2	3	5	3	5	4	5	1	1	3	3	1	4	1	5	2	3	3
45	4	5	5	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
46	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	1	3	3	2	3	3
47	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3
48	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	3	3	3	2	1	4	1	1	5	1	3
49	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3
50	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3
51	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3
52	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
53	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3
54	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	3	3	2	3	3
55	3	4	4	3	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3
56	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3
58	3	4	4	3	3	4	5	3	2	5	3	2	2	5	3	4	3	2	4	2	3
59	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3
60	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3
61	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3
62	5	5	5	4	3	4	4	2	1	4	3	2	3	3	2	4	1	2	5	1	3
63	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
64	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
65	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
67	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
68	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
69	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
73	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
74	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
75	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3
76	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
77	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3
78	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
79	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
80	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
82	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
83	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
84	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
85	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
86	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3
87	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	0	3	2	3	3



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
88	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3
89	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
90	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2
91	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
92	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3
93	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
94	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3
95	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
96	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
97	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
98	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
99	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
100	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
101	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
102	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
103	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
104	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3
105	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3
106	3	4	4	2	3	5	3	5	4	5	1	1	3	3	1	4	1	5	2	3	3
107	4	5	5	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3
108	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	1	3	3	2	3	3
109	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3
110	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	3	3	3	2	1	4	1	1	5	1	3
111	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3
112	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3
113	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3
114	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
115	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3
116	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	3	3	2	3	3
117	3	4	4	3	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3
118	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
119	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3
120	3	4	4	3	3	4	5	3	2	5	3	2	2	5	3	4	3	2	4	2	3



Anexo C: Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Objetivo. El presente instrumento está dirigido para obtener datos con relación a la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Puno, por lo que ruego dar una respuesta a todas las interrogantes, de acuerdo a su calificación, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Significación de las tareas asignadas						
1	Considera usted que la labor que se le asigna corresponde a sus competencias profesionales	1	2	3	4	5
2	La labor que usted ejecuta es muy valiosa para la entidad municipal	1	2	3	4	5
3	Piensa usted que es muy útil con la labor que ejecuta	1	2	3	4	5
4	Le fortalecen las metas que se alcanza con su desempeño laboral	1	2	3	4	5
5	Su labor dentro de la institución le hace sentir realizado en el aspecto personal	1	2	3	4	5
6	Le agradan las tareas que ejecuta en la entidad municipal	1	2	3	4	5
7	Al desempeñar sus labores usted se siente muy bien	1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones laborales						
8	La infraestructura del entorno laboral le facilitan su trabajo	1	2	3	4	5
9	La oficina donde usted trabaja es muy cómoda y confortable	1	2	3	4	5
10	El buen trato de sus jefes beneficia la calidad de su labor	1	2	3	4	5
11	El ambiente donde usted labora es singular en cuanto a otros ambientes	1	2	3	4	5
12	La infraestructura física es cómoda	1	2	3	4	5
13	Existen facilidades y comodidades para realizar el trabajo diario	1	2	3	4	5
14	En la institución donde trabaja valoran su desempeño y dedicación	1	2	3	4	5
Dimensión: Reconocimiento social y económico						
15	Considera usted que su trabajo no tiene importancia	1	2	3	4	5
16	Es agradable compartir la labor con sus compañeros	1	2	3	4	5
17	El trabajo extra que usted realiza es reconocido por la institución	1	2	3	4	5
18	Considera que recibe un sueldo justo para la labor realizada	1	2	3	4	5
19	Considera que su remuneración es muy baja	1	2	3	4	5
20	El sueldo que recibe alcanza para cubrir sus necesidades	1	2	3	4	5
21	Su trabajo es suficiente para cubrir sus necesidades educativas y de salud	1	2	3	4	5



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Objetivo. El presente instrumento está dirigido para obtener datos con relación al desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Puno, por lo que ruego dar una respuesta a todas las interrogantes, de acuerdo a su calificación, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Eficacia						
01	¿Cree usted que en la labor que realiza se busca la eficiencia respecto de los recursos que utiliza?	1	2	3	4	5
02	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo buscan siempre la eficacia respecto de los resultados programados por la institución?	1	2	3	4	5
03	¿En su institución se prioriza el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
04	¿Cree usted que en las labores se observa creatividad e innovación?	1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia						
05	¿Sus opiniones son aceptadas por los directivos de la institución?	1	2	3	4	5
06	¿Los funcionarios y trabajadores se consagran a sus labores?	1	2	3	4	5
07	¿Dentro de su institución se fomenta la comunicación asertiva y fluida?	1	2	3	4	5
08	¿Los trabajadores participan en la toma de decisiones?	1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación						
09	¿En su institución se toman en cuenta sus necesidades personales y laborales?	1	2	3	4	5
10	¿Los funcionarios de la institución se preocupan por mejorar las metas laborales?	1	2	3	4	5
11	¿Los funcionarios de la institución demuestran empatía laboral e institucional?	1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que los funcionarios de su institución se preocupan por alcanzar las metas institucionales?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que lo funcionarios buscan resultados positivos?	1	2	3	4	5
14	¿En su institución se gestionan incrementos de remuneraciones para los trabajadores?	1	2	3	4	5
15	¿Cree usted que en su institución los trabajadores son responsables de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
Dimensión: Evaluación						
16	¿En su institución se realizan procesos de evaluación sobre el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
17	¿Los funcionarios se sienten involucrados en los trabajos que ejecutan?	1	2	3	4	5
18	¿En su institución se busca continuamente formas de medir el mejoramiento del personal?	1	2	3	4	5
19	¿Considera usted que los funcionarios participan activamente en la retroalimentación de sus labores?	1	2	3	4	5
20	¿Cree usted que los trabajadores demuestran mejora continua que satisface los procesos de supervisión?	1	2	3	4	5
21	¿Cree usted que en su institución los trabajadores son competentes para desempeñar sus cargos?	1	2	3	4	5
22	¿Cree usted que los trabajadores demuestran ética profesional al desempeñar sus labores?	1	2	3	4	5
23	¿Cree usted que en su institución los trabajadores conforman un equipo muy calificado en el aspecto profesional?	1	2	3	4	5



Anexo D: Validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: Satisfacción y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Roberto Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctos

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.80


III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN


- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Julaca, 22 de Abril del 2024


 Sello y firma del experto
 DNI N° 02426851
 N° celular: 912 545614



Anexo E: Evidencias de Recojo de Datos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO **SUB GERENCIA DE PERSONAL**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO "AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Puno, 22 de abril de 2024.

CARTA N° 149-2024-MPP/GA-SGP.

Señorita:
Marianela Luz Mamani Lupaca.
Jirón José de San Martín N° 334 - Puno.

Atención: Gerencia de Administración.
Sub Gerencia de Contabilidad.
Sub Gerencia de Tesorería.
Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial.
Gerencia de Ingeniería Municipal.
Sub Gerencia de Obras Públicas y Mantenimiento.
Gerencia de Planificación y Presupuesto.

CIUDAD.-

ASUNTO : Comunica Respuesta (SE OTORGA AUTORIZACIÓN).
Referencia : 1) trámite N° 2024-000018640 (Solicitud de autorización para ejecución de proyecto).


De mi especial consideración:

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted; para saludarlo muy cordialmente y a su vez manifestarle que en mérito al documento de la referencia (1), su persona, solicita se le otorgue autorización para realizar investigación en la Gerencia de Administración, Gerencia de Ingeniería Municipal y sus dependencias; ello, con el objeto de ejecutar el proyecto de investigación (tesis) denominado "SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO".


En tal sentido, en atención a lo solicitado mediante trámite con registro N° 2024-00018640; en mi calidad de Sub Gerente de Personal de la Municipalidad Provincial de Puno **OTORGO LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE**, a la señorita MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA, identificada con Documento Nacional de Identidad – DNI N° 72631480, bachiller de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Juliaca; con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (TESIS) titulado "SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO"; **debiendo las Gerencias y Sub Gerencias mencionadas en el exordio de la presente, brindar las facilidades a la interesada arriba mencionada, conforme lo solicitado.**

Sin otro particular me suscribo de usted.

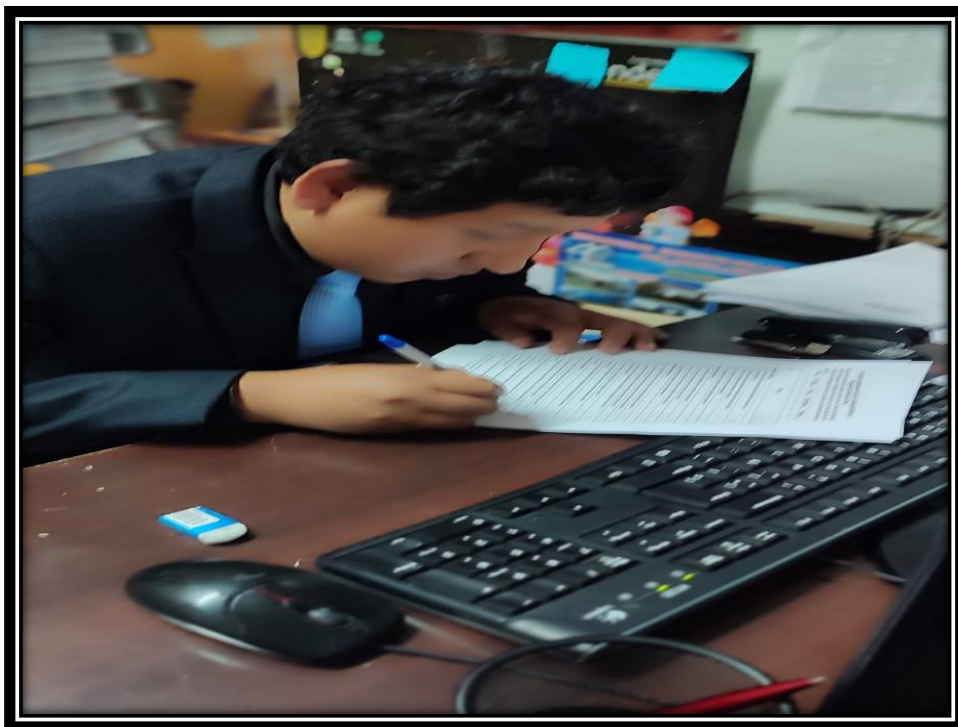
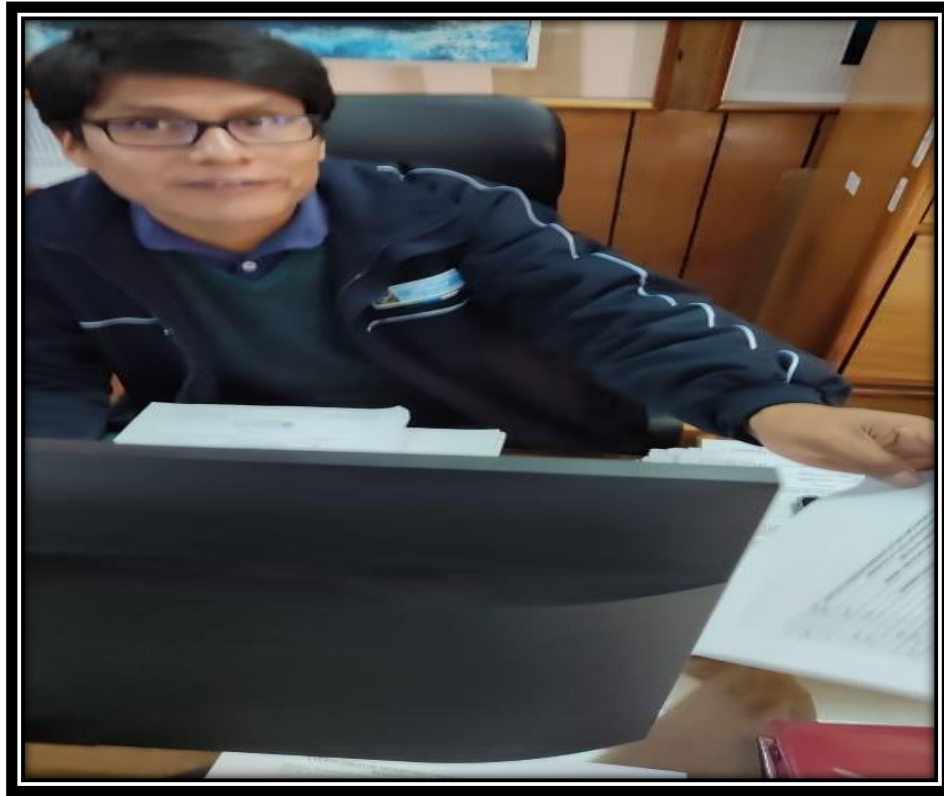
Atentamente.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
CPC. Sadoc Salazar Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL

c.c. Archivo
Reg. 5682-2024
SSM/Integ

 www.munipuno.gob.pe
Jr. Deustua Nro. 458, Plaza de Armas - Puno - Perú
(051) 601000

¡Puno Renace!
Gestión 2023 - 2026









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 25/10/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIANELA LUZ MAMANI LUPACA
Dirección: Jr. JOSE DE SAN MARTIN N° 334
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72631480
Teléfono: 990463135 email: nela.26ml@gmail.com
Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dy. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico
Título: SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2024
Palabras claves, (3 a 5 términos): AMBIENTE LABORAL, BIENESTAR, DESEMPEÑO, EVALUACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

25 de Octubre del 2024

Fecha