



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de trabajo social

**Satisfacción laboral de los trabajadores contratados de la Municipalidad distrital
Santa María, Huaura, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autores

Durand Curioso Kimberly Gisella

Flores Echevarría Christie Oriana

Asesor

M(a) Elena Luisa Laos Fernández

Huacho-Perú

2023

SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DE LA MUNICIPALIDA DISTRITAL DE SANTA MARIA, HUAURA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	Trabajo del estudiante	4%
3	renati.sunedu.gob.pe	Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co	Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unach.edu.pe	Fuente de Internet	1%

**SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTA
MARIA, HUAURA, 2023**

**KIMBERLY GISELLA DURAND CURIOSO
CHRISTIE ORIANA FLORES ECHEVARRIA**

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
HUACHO
2023**

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

ASESOR

Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA

PRESIDENTE

Dra. EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

SECRETARIO

Dr. JIMMY ALONSO SANTOS ARCE

VOCAL





DEDICATORIA

Dedicado a mis padres quienes me han apoyado en el transcurso de esta profesión, a Dios por darme las fuerzas para no rendirme ante los obstáculos que se presentaron en el camino, y a las personas que me dieron aliento para seguir luchando.

Kimberly Gisella Durand Curioso

Dedicado a mi madre por el gran esfuerzo que realiza para ser una profesional de éxito, a mis hermanas quienes son mi fuente inspiración para salir adelante y ser un buen ejemplo, y a todas las personas que confiaron en mí.

Christie Oriana Flores Echevarría



AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por mantenerme con salud y fuerzas. A mi padre por brindarme su apoyo incondicional en cada meta cumplida.

A mi alma mater UNJFSC por brindarme sus aulas para mi formación académica y a la asesora del curso, por brindarnos los conocimientos en el desarrollo de la tesis.

Kimberly Gisella Durand Curioso

En primer lugar, agradecer a Dios por bendecirme, otorgarme salud y fuerza para lograr mis metas. A mi Alma mater UNJFSC y a la E. P de Trabajo Social por sus enseñanzas académicas.

A mi madre por todo su amor y apoyo incondicional. A la Asesora Elena Luisa Laos por su apoyo en el desarrollo de la investigación.

Christie Oriana Flores Echevarría

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	19
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	24
2.4 Definición de términos básicos.....	26
2.5 Hipótesis de investigación.....	27
2.5.1 Hipótesis general	27

2.5.2 Hipótesis específicas.....	27
2.6 Operacionalización de las variables	28
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	29
3.1 Diseño metodológico.....	29
3.1.1 Tipo de investigación.....	29
3.1.2 Nivel de investigación	29
3.1.3 Diseño de investigación.....	29
3.1.4 Enfoque de investigación.....	29
3.2 Población y muestra	30
3.2.1 Población	30
3.2.2 Muestra	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	30
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	32
Capítulo IV: RESULTADOS	33
4.1 Análisis de resultados	33
4.2 Contrastación de hipótesis.....	41
Capítulo V: DISCUSIÓN.....	42
5.1 Discusión	42
Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.....	44
6.1 Conclusiones.....	44
6.2 Recomendaciones	46
REFERENCIAS	48
7.1 Fuentes documentales.....	48
7.2 Fuentes bibliográficas.....	49
7.3 Fuentes hemerográficas	49
7.4 Fuentes electrónicas.....	49
ANEXOS	51

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	51
OBJETIVO GENERAL.....	51
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	53
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados gráficos de características generales.....	35
Figura 2: Distribución porcentual de la Variable Satisfacción Laboral.....	36
Figura 3: Distribución porcentual de Supervisión.....	37
Figura 4: Distribución porcentual de Ambiente Físico Laboral.....	38
Figura 5: Distribución porcentual de Prestaciones Recibidas.....	39
Figura 6: Distribución porcentual de Satisfacción Intrínseca.....	40
Figura 7: Distribución porcentual de Motivación y Participación.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución según Sexo, condición laboral y edad de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María.....	34
Tabla 2: Variable Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 3: Dimensión Supervisión.....	37
Tabla 4: Dimensión Ambiente Físico Laboral	38
Tabla 5: Dimensión Prestaciones Recibidas	39
Tabla 6: Dimensión Satisfacción Intrínseca	40
Tabla 7: Dimensión Motivación y Participación	41

Resumen

Objetivo: Identificar la Satisfacción Laboral que existe en Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023. **Métodos:** tipo básico, descriptivo, no experimental transversal, de enfoque cuantitativo, se seleccionó 152 trabajadores contratados (100%). Cuestionario S20/23 (1998), por Meliá J. & Peiró J. adaptado en el 2015 por Pereyra Quiñonez José Luis, llamado ECO50 tiene 23 ítems y 7 niveles de calificación, la confiabilidad de alfa de cronbach fue ,915 que es considerado excelente confiabilidad, dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca, motivación y participación. **Resultados:** fue identificado como 69.1% moderado, 30.9% algo insatisfecho, dimensión supervisión 85.5% nivel algo insatisfecho seguido de 12.5% nivel insatisfecho y el 2% nivel moderado, dimensión ambiente físico 75.7% nivel moderado, el 21.1% un nivel algo satisfecho, prestaciones recibidas 86.8% algo satisfechos, el 13.2% nivel moderado; satisfacción intrínseca 59.9% moderado, el 38.8% algo insatisfecho seguido de 1.3% de algo satisfechos; motivación y participación, 63.2% nivel moderada seguido del 30.3% algo insatisfechos y e6.6% algo satisfechos. **Conclusión:** nos permitió identificar que la satisfacción laboral de los trabajadores contratados presenta nivel moderado 69.1% en la cual nos demuestra que hay un nivel de satisfacción considerable a diferencia de un 30,9% que se encuentran algo insatisfecho.

Palabras clave: satisfacción laboral, supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca, motivación y participación

Abstract

Objective: Identify the Labor Satisfaction that exists in Contracted Workers of the District Municipality of Santa María, Huaura, 2023. **Methods:** basic, descriptive, non-experimental cross-sectional type, with a quantitative approach, 152 hired workers (100%) were selected. Questionnaire S20/23 (1998), by Meliá J. & Peiró J. adapted in 2015 by Pereyra Quiñonez José Luis, called ECO50, has 23 items and 7 rating levels, cronbach's alpha reliability was .915, which is considered excellent reliability, dimensions: supervision, physical environment, benefits received, intrinsic satisfaction, motivation and participation. **Results:** it was identified as 69.1% moderate, 30.9% somewhat dissatisfied, supervision dimension 85.5% somewhat dissatisfied level followed by 12.5% dissatisfied level and 2% moderate level, physical environment dimension 75.7% moderate level, 21.1% a somewhat level satisfied, benefits received 86.8% somewhat satisfied, 13.2% moderate level; intrinsic satisfaction 59.9% moderate, 38.8% somewhat dissatisfied followed by 1.3% somewhat satisfied; motivation and participation, 63.2% moderate level followed by 30.3% somewhat dissatisfied and 6.6% somewhat satisfied. **Conclusion:** It allowed us to identify that the job satisfaction of the contracted workers presents a moderate level 69.1% in which it shows us that there is a considerable level of satisfaction as opposed to 30.9% who are somewhat dissatisfied.

Keywords: job satisfaction, supervision, physical environment, benefits received, intrinsic satisfaction, motivation and participation.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es Identificar la satisfacción laboral que existe en Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023.

La investigación tiene como propósito presentar resultados teóricos y empíricos, permitiendo conocer la realidad problemática en cuanto a la Satisfacción Laboral, en base a ello se plantea posibles alternativas de mejora.

A continuación, se presenta el contenido de la investigación por capítulos:

Capítulo I: Se considera el planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos de la investigación, justificación, delimitación y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Denominado marco teórico, contiene antecedentes internacionales, nacionales, bases teóricas, filosóficas, definición de términos básicos desarrollados con la variable de satisfacción laboral.

Capítulo III: Se muestra la metodología de la investigación (Tipo, nivel, diseño enfoque), población, operacionalización de la variable, indicadores, ítems, técnicas e instrumentos, ficha técnica, propiedades métricas y técnicas para el uso de procesamiento de la información.

Capítulo IV: Se muestran los resultados, presentando tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones, esto después de la aplicación de la encuesta que respondieron los trabajadores contratados.

Capítulo V: Se desarrolla las discusiones de la investigación en relación a un estudio similar con otras investigaciones con la misma variable estudiada.

Capítulo VI: Se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio de investigación, así mismo, se registran las referencias, bibliográficas, hemerográficas, documentales, electrónicas, que se utilizaron para la ejecución de la investigación. Finalmente adjuntando anexos como matriz de consistencia, instrumento de investigación, base de datos SPSS y evidencias.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral es la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su empleo expresando el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (Morillo, 2006).

Con el transcurso del tiempo, en el mundo organizacional actual las entidades se convierten cada vez más competitivas, por lo tanto, la satisfacción laboral de los trabajadores se vuelve más vulnerable ante cualquier variación en la gestión del talento humano, de este modo el incremento de la productividad es indispensable para cualquier organización ya sea pública o privada, por esta razón las empresas públicas toman importancia en el servicio que se brinda a los usuarios, pero se olvidan de examinar los problemas que atraviesan los trabajadores que laboran en ella. Por ende, investigaciones realizadas a nivel mundial dan a conocer cómo se manifiesta la satisfacción laboral a escala internacional a través de una encuesta realizada por muchos años a más de 160 países. Dicha encuesta revela que los países subdesarrollados se encuentran insatisfechos laboralmente, es decir colaboradores que no tienen compromiso laboral. (Gallup, 2017). Así mismo dio a conocer que los colaboradores pertenecientes de países de América del Norte y del Sur, Europa, Australia y Nueva Zelanda reportaron sentirse satisfechos y felices con su centro laboral. Austria obtiene el mayor porcentaje representado por un 95%, seguido de Noruega, reflejando el país más feliz según la (ONU, 2017).

A nivel nacional la realidad de los trabajadores peruanos en las organizaciones, se mostró a través de una investigación que solo un 24% de los trabajadores se siente satisfecho dentro de su centro laboral, esto fue reflejado en una encuesta de satisfacción laboral

nacional. Todo lo expuesto confirma la problemática que atraviesa nuestro país, por lo cual es necesario que las organizaciones tanto públicas o privadas deben mejorar la gestión de recursos humanos logrando que los trabajadores encuentren una experiencia de trabajo deseable y teniendo como resultado una mejor productividad. (El Peruano, 2020).

En la presente investigación nos enfocamos específicamente en los trabajadores contratados de la Municipalidad distrital de Santa María que conforman un grupo de 152 trabajadores, quienes atraviesan distintos cambios y problemáticas; algunos trabajadores que están bajo el régimen de CAS han sido reubicados a otras áreas de trabajo que no cumplen con su perfil profesional causando desmotivación en sus funciones y generando que la población usuaria se sienta insatisfecha con la labor y servicio de los trabajadores. Así mismo el salario que perciben los trabajadores no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas de su familia, trabajadores contratados como terceros tienen retraso de pagos salariales que se ven reflejados en meses de espera y angustia. Por otro lado, los trabajadores no sienten el respaldo de parte de sus jefes inmediatos debido a la falta de comunicación y organización entre ellos. Lo que conlleva a que los trabajadores presenten un ineficaz rendimiento laboral, poca afinidad y compromiso con los objetivos planteados dentro de la Municipalidad que cumple una importante labor en nuestra sociedad, contribuyendo al desarrollo de la economía y una gestión de calidad dentro del distrito de Santa María.

Durante nuestro periodo de prácticas preprofesionales que realizamos en la Municipalidad Distrital de Santa María, pudimos observar los problemas que atraviesan los trabajadores contratados, lo cual motivó el deseo de investigar el nivel de Satisfacción Laboral que perciben. Nos interesó el tema de investigación al observar las características del contexto actual en el que se desarrolla los trabajadores contratados, así mismo con el resultado de nuestra investigación las autoridades puedan mejorar el ambiente laboral, las condiciones laborales, el reconocimiento, motivación de los trabajadores contratados que dará resultado la satisfacción laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en Trabajadores Contratado de la Municipalidad Distrital Santa María, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en la supervisión de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en el ambiente físico de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad distrital Santa María, Huaura, 2023?

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en las prestaciones recibidas de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en la satisfacción intrínseca de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en la motivación y participación de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la satisfacción laboral que existe en Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la satisfacción laboral en la supervisión de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

Identificar la satisfacción laboral en el ambiente físico de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

Identificar la satisfacción laboral en las prestaciones recibidas de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

Identificar la satisfacción laboral en la satisfacción intrínseca de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

Identificar la satisfacción laboral en la motivación y participación de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023

1.4 Justificación de la investigación

La investigación es relevante debido a que se expone información sobre el contexto de los trabajadores contratados de la municipalidad Distrital Santa María, teniendo en cuenta los distintos problemas en cuanto a los sueldos bajos, retraso de pagos salariales, falta de comunicación con sus jefes y compañeros de trabajos, malas condiciones laborales, desmotivación. Dicho esto, se presenta la insatisfacción laboral dentro de esta población, es por ello la importancia de esta investigación, ya que como Trabajadoras sociales nos compete buscar la satisfacción laboral dentro del RR. HH, sobre todo en municipalidades que realizan una importante labor en nuestra sociedad, contribuyendo y administrando el desarrollo de la economía del Distrito de Santa María.

El estudio funciona como referencia para las autoridades de la Municipalidad Distrital Santa María, que les permitió conocer cómo se presenta la satisfacción laboral de dicha población y usarlo para buscar posibles alternativas que ayuden a contrarrestar la problemática.

Cabe señalar el valor que los funcionarios municipales deben brindarle a sus trabajadores contratados, buscando su satisfacción laboral y con esta acción garantizar el cumplimiento de objetivos y metas establecidas. Por este motivo se planteó estudiar la satisfacción laboral de los Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, dentro de la provincia de Huaura

Tiene una justificación metodológica porque se aplicó el método científico en las etapas y procesos durante la investigación descriptiva, así como se utilizó el instrumento para medir la variable satisfacción laboral.

Los datos obtenidos permitieron comprender el contexto que tienen los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital Santa María acerca de la satisfacción laboral en las actividades que realizan.

Por otro lado, la justificación práctica permitió ampliar conocimientos respecto a la variable Satisfacción laboral, donde se utilizó técnicas e instrumentos, que proporcionan la obtención de datos con mayor exactitud, teniendo resultados confiables. Así mismo permitió proponer posibles alternativas para una mejora continua en cuanto a la problemática encontrada.

1.5 Delimitaciones del estudio

Se investigó sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Av. Cruz Blanca N° 2006, provincia de Huaura, región

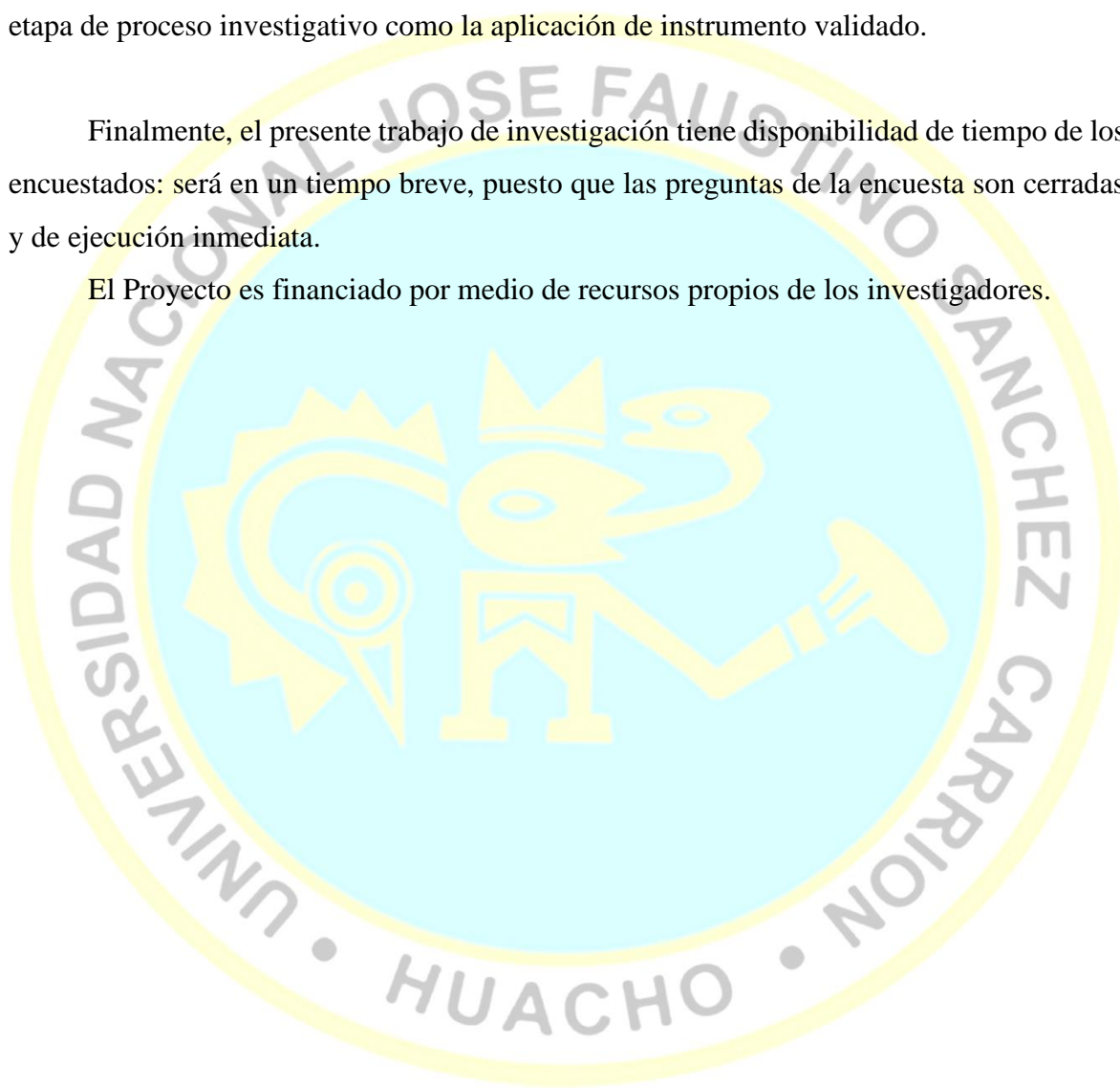
Lima. Nuestra población de estudio serán 152 trabajadores contratados bajo el régimen CAS y contratados bajo la modalidad Terceros. Por lo tanto, la se realizó en el presente año 2023. Y cuenta con material bibliográfico para su desarrollo.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación tiene el permiso correspondiente de las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María, para la obtención de información requerida en cada etapa de proceso investigativo como la aplicación de instrumento validado.

Finalmente, el presente trabajo de investigación tiene disponibilidad de tiempo de los encuestados: será en un tiempo breve, puesto que las preguntas de la encuesta son cerradas y de ejecución inmediata.

El Proyecto es financiado por medio de recursos propios de los investigadores.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Fernandez, M. y et al. (2022), en su investigación denominada “*Nivel de Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo*” ubicado en Ecuador. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral de la población mencionada. En la cual fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 114 trabajadores administrativos y de servicio de la USGP. A la muestra se le aplicó un cuestionario que está conformado de 47 indicadores, en las cuales está distribuido en 4 dimensiones. Como resultado se conoció de nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, se entre alto y muy alto, obteniendo en el proceso de evaluación de desempeño respuestas acertadas.

Zerda, E. y Zambrano, L. (2019), trabajó en su tesis “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasa Patiño Salvador*”, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. En la cual se analizó la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral, cuyo objetivo es proponer ideas que mejoren el trabajo. Su metodología es descriptiva y bibliográfica. Para esta investigación se contó una población de 45 participantes, utilizando el cuestionario como método de recolección de datos. Como resultados se obtuvo que las condiciones laborales no cuentan los recursos necesarios para desarrollar sus actividades equivaliendo el 4% de la población, el 22% mostró una actitud indiferente en base a su remuneración. Como conclusión los factores que se relacionan con el clima organizacional influyen directamente en la satisfacción laboral.

Guerrero, C. y Pérez, A. (2018), en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua, 2018*” tuvo como

objetivo evaluar la influencia de la satisfacción en lo que corresponde la gestión administrativa de las entidades municipales del distrito de Tungurahua. Se presentó un estudio de campo, documental, descriptivo y mixto que utilizó un valor de muestra formada por 100 funcionarios públicos, además de 72 colaboradores que funcionaron de muestra, para la aplicación de las encuestas desarrolladas en escala de Likert. Los **resultados** se obtuvo una relación de 0.872 con valor de 0.034 hecha entre satisfacción y gestión administrativa. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral tiene una influencia en la gestión de manera significativa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Paye, K. y Piñan, L. (2021), realizó una investigación titulada “Satisfacción *laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.” El **propósito** fue determinar la satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021. La **metodología aplicada** es de tipo básico, descriptivo, no experimental, corte transversal y cuantitativo, para ello se seleccionó, 70 (100%) de colaboradores administrativos. Se aplicó el instrumento de (Eco50) adaptado por Pereyra J, cuenta con 23 ítems y 4 escalas de calificación, la confiabilidad alfa de Cronbach fue ,913 nivel bueno. Como resultado se obtuvo 47,1% media, el 47,1 % alta y 5,7% bajo; en la supervisión 48,6% media, el 45,7 % alta y 5,7% bajo; ambiente físico laboral 48,6% media, el 38,6 % alta y 12,9% bajo; prestaciones recibidas 54,3% media, el 30,0% bajo y 15,7% nivel alto; Satisfacción intrínseca 67,1% medio, 20,0% bajo y 12,9% alto; motivación y participación 70,0% medio, 22,9% bajo y 7,1% nivel alto. Llegando a la conclusión que la satisfacción laboral en los colaboradores está en un nivel medio y alto con 47,1 % observando un nivel de satisfacción e insatisfacción parcial.

Campos, G. (2019), en su investigación “*satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga – 2019*”. En la cual su **objetivo** fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, asimismo utilizó el **método** de tipo básico descriptiva, de enfoque no experimental y cuantitativo. Se seleccionó 45 trabajadores para medir la variable se empleó el instrumento “Cuestionario ECO50 del cuestionario S20/23”. En las cuales la confiabilidad fue mediante el coeficiente alfa de Cronbach y su prueba Rho de Spearman teniendo como **resultado** negativo en base a la variable satisfacción laboral

que presentan los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Paramonga, llegando a la **conclusión** que no existe satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga.

Aponte, L. y Julca, E. (2019), en su estudio *“Satisfacción laboral en colaboradores administrativos, municipalidad distrital de Vegueta, 2019”*, De acuerdo al autor la importancia de la satisfacción laboral **permite** que los trabajadores tengan una mejor interacción entre ellos mismos, generando una calidad única de trabajo en la que todos comparten información para lograr cumplir sus objetivos como trabajadores de la municipalidad de vegeta, el siguiente trabajo de investigación es de tipo descriptivo con un diseño experimental, en la cual estuvo conformado por la muestra de 70 participantes. En los **resultados** se denota que en la mayoría de los trabajadores tiene una satisfacción laboral buena con 42% y regular con 54% lo que es algo muy eficaz para el desarrollo y con tan solo un pequeño grupo con baja satisfacción deficiente con 4%. En **conclusión**, ellos aportan una ventaja buena para el trabajo y permite un avance a la población y mismo municipio.

Herrera, P. (2018), realizó una investigación titulada *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huara”*. De acuerdo al autor el fin de esta investigación es determinar la medida en que se relaciona la satisfacción laboral con la productividad de los trabajadores del municipio, la investigación fue aplicativa con diseño experimental, correlacional, de enfoque mixto; se selección 446 trabajadores. Se aplicó una encuesta y el instrumento de escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC 1999. En los resultados se denota una alta satisfacción laboral de 62.1% y el 50.4% afirma tener una productividad alta. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral si se relaciona con la productividad en la cual es beneficioso para el municipio de Huaura.

2.2 Bases teóricas

Dimensiones de la satisfacción laboral según Locke (1976)

Locke, determina que la satisfacción laboral, es un conjunto de componentes asociados con el trabajo, por tal razón identifico y analizo las dimensiones que cada trabajador establecía una reacción hacia los aspectos laborales. (Eugenio, 2019)

Y los clasifico de la siguiente manera:

Satisfacción con el trabajo: Básicamente se constituye con lo conexión intrínseca al trabajo es decir el reconocimiento, aprendizaje, ascenso y las posibilidades del éxito laboral.

Satisfacción con el salario: se entiende como el salario es repartido. La teoría de la Discrepancia explica la relación de satisfacción laboral con las remuneraciones, diferenciando entre la importancia a su desempeño y el salario otorgado. Por otro lado, en la teoría de la Equidad los trabajadores comparan sus contribuciones personales con la bonificación que se le otorga a los demás trabajadores. Descartando toda desigualdad.

Satisfacción con las condiciones de trabajo: Constituido por flexibilidad de horario, descansos, ambientes laborales óptimos para el trabajador.

Satisfacción con la supervisión: son las capacidades técnicas y administrativas, teniendo en cuenta las características de nivel personal.

Satisfacción con las promociones: son las capacitaciones que se le brinda al trabajador para su formación profesional.

Satisfacción con el reconocimiento: son las aprobaciones, halagos y que tan beneficioso es un trabajo bien ejecutado. Según la teoría de Locke, puede causar satisfacción o insatisfacción.

Satisfacción con los beneficios: incorpora beneficios a los trabajadores en sus seguros, bonificación y vacaciones.

Satisfacción con los colegas de trabajo: Se caracteriza por competencias entre los compañeros de trabajo, apoyo y amistades entre los mismos.

Satisfacción con la compañía y dirección: Se integra por las utilidades y sueldos. La organización determina en el trabajo un grado de responsabilidad, responsabilidad con el trabajo, coyuntura de promoción, el aumento y las condiciones laborales. Así mismo tiene más seguimiento de estos factores que el propio supervisor inmediato del trabajador, por lo que dependerá de la organización, modificar los aspectos en cuanto a los beneficios laborales.

Teoría de la discrepancia (Locke 1976)

Fue elaborado por Locke (1976), quien hace énfasis a la variable satisfacción laboral, el resultado de esta teoría es la conexión que existe entre los valores y necesidades individuales de los trabajadores y los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño laboral. En este contexto el autor argumenta que los valores individuales de una persona están orientados según su grado de importancia, es decir existe una jerarquía de valores. Según Eugenio (como se citó en Locke 1976).

Teoría de las necesidades de Maslow (1943)

Considerado como una de las teorías más reconocidas sobre la motivación teniendo conexión con la satisfacción laboral, lo que quiere decir que la conducta de los trabajadores, guiada y motivada por el cumplimiento de la satisfacción de necesidades. Por tal razón se indica la escala de necesidades. Según Arias y Heredia (como se citó en Maslow 1943)

Fisiológicas: Considerado como necesidades primarias del individuo para la conservación vital: alimentarse, habitación y protección al dolor.

Seguridad: Esta referido al resguardo que el individuo necesita, requiere sentir seguridad y aprovisionamiento de satisfactores para él y su familia. Así mismo necesita sentir respeto y estimación de los integrantes de su entorno.

Sociales: Esta relacionado a la necesidad que tiene el individuo al tener contacto con la sociedad, el ser humano necesita sentir que pertenece a un grupo y que es aceptado como tal.

De estima: Esta vinculado con las relaciones interpersonales que se restauran en su contexto. Teniendo como resultado la confianza en sí mismo y el amor propio que le permitirá prestigio y estatus adquiridos.

De autorrealización: Este asociado a la necesidad que tiene el individuo para demostrar su talento y capacidades dentro de su lugar de trabajo. De esta manera busca destacar y darse a conocer hacia el exterior.

Teoría de los dos factores de Herzberg (1959)

Herzberg desarrollo la teoría con el objetivo de analizar el comportamiento de los trabajadores. En 1962, menciona que la motivación se establece en dos factores que son indispensables en la existencia de la satisfacción laboral. (citado por Bretones & et al, 2009)

Factor Motivacional: Están compuestos por los aspectos directamente relacionados con los cargos en cada puesto de trabajo y tienen un efecto positivo en los niveles de productividad.

- Sentido de logro
- Reconocimiento laboral
- La labor en sí mismo
- La responsabilidad
- Progreso

Factores Higiénicos: Esta relacionado con el entorno donde se desarrolla el puesto de trabajo. Es decir, si estos están ausentes, pueden causar insatisfacción en los trabajadores, por lo tanto, afectara su rendimiento laboral.

- Política y administración de organización
- Supervisión
- Sueldo
- Relaciones interpersonales
- Condiciones laborales

Tomando como base las conclusiones de Herzberg, Myers (1964) propone que la motivación y satisfacción laboral dependen de variables internas dentro del propio trabajo, mientras que la insatisfacción laboral está delimitada por variables externas.

“De esta forma, el autor hace diferencia entre factores motivacionales relacionados directamente con el trabajo, el crecimiento, el rendimiento, la responsabilidad y el reconocimiento, y factores de mantenimiento, vinculados a las necesidades físicas, económicas de seguridad, orientación, estatus y sociales (Bretones & et al, 2009, pp. 77).

2.3 Bases filosóficas

Enfoque Psicosocial según (Meliá & Peiró 1999)

A través del tiempo se ha evidenciado cambios importantes en las organizaciones, uno de ellos es el estudio biopsicosocial en la salud de los trabajadores y a su vez a las necesidades que presenta dentro de sus ambientes laborales, por tal motivo comenzó a tener énfasis la prevención de los riesgos y accidentes laborales, que posteriormente son denominados riesgos ergonómicos y psicosociales.

Este enfoque ha planteado considerar los factores psicológicos que incrementan la vulnerabilidad ante los riesgos y formulando diversas estrategias psicosociales para su prevención. Por tanto, se estableció normas, estrategias y métodos que permite la efectividad en la gestión de Recursos Humanos, teniendo en cuenta la tecnología, el entorno social y provisional.

A pesar de ello el crecimiento del método de trabajo y producción, destaco el avance en administración, trayendo consigo revocaciones y una disminución de precios. El método de empleo produjo en los trabajadores una totalidad de capacidades perjudiciales para su comodidad, vitalidad laboral, experimentando frustración, escasees de perfiles profesionales, estrés laboral, insatisfacción laboral. El enfoque permite conocer las características psicosociales de los trabajadores con el fin de prevenir los riesgos laborales y mejorar su interacción en su ambiente laboral, condiciones y satisfacción laboral del mismo. (Meliá & Peiró, 1989)

Enfoque Humanista según (Meliá & Peiró 1999)

A través de diversas aportaciones de las ciencias sociales y psicológicas el factor humano va teniendo más relevancia y por ello la importancia de tomar como referencia el contexto sociotécnico del método laboral. Por consiguiente, la valoración de la gestión de RR. HH inspiradas en el principio humanista, cubriendo sus necesidades de satisfacción de los trabajadores, por tal motivo se utiliza las siguientes estrategias:

- Método continuo de tiempo y movimiento, que conformas pausas que permiten mejorar los procesos.
- Diseño ergonómico de los puestos laborales, es decir que cuente con la seguridad, comodidad para preservar la salud de los trabajadores, de modo que

concede importancia a múltiples factores como de índole humano, tecnológico y de organización.

- Aumento del puesto con más labor e incremento, teniendo una adecuada programación y control.
- Oportunidad de crecimiento profesional y por tanto salarial.

Teoría Z (Strauss y Sayles, 1968) o de relaciones humanas (Miles, 1966)

A partir de los famosos experimentos de Hawthorne, una nueva teoría empezó a desarrollarse y ha prevalecido desde entonces. En base a esto los autores establecen lo siguiente:

Supuestos:

- Los trabajadores quieren sentirse importante
- Los trabajadores desean ser informados
- Pertenecer a grupos
- Los trabajadores necesitan que reconozca sus méritos

Políticos:

- Ser elogiado por un labor bien desarrollado
- Informar a los subordinados
- Lograr que los trabajadores se sientan valorados
- Establecer un espíritu de “gran familia”
- Los trabajadores quieren vender sus ideas
- El jefe debe explicar el “porque” de las órdenes

Expectativas:

- Un trabajador que siente satisfacción laboral producirá más.
- Los subordinados cooperaran de buen grado.
- Los elementos tendrán una resistencia menor a la autoridad.

En este sentido se observa que en los supuestos se usa un componente social muy relevante. También se establece que el jefe tiene la capacidad para pensar y el trabajador debe ejecutar el fruto de ese pensamiento, de tal forma se logrará mejores

resultados si los trabajadores aceptan la orden como algo valioso por lo tanto se obtendrá la motivación. (citado por Arias & Heredia, 2006)

El gerente de RR. HH que consciente o inconscientemente sigue los principios de la buena administración del personal mediante una buena dirección tiene resultados efectivos. Por ende, se establece objetivos y estándares que deben alcanzarse si es que quiere obtener el fin primordial de las Municipalidades. Impartiendo instrucciones claras y proporciona una motivación ideal, de manera que los trabajadores contratados sean capaces de ejecutar lo que las autoridades municipales deseen de ellos. A la vez es positivo verificar sus acciones para indicarles que tan bien están ejecutando su función. Constantemente está tratando de obtener ejecuciones mejores, estimulando y alentando en los trabajadores la voluntad de trabajar.

“La conclusión es que el trabajador contento produce más; por ende, precisa satisfacer necesidades a fin de obtener mayor productividad”. (Arias & Heredia, 2006, pp. 77)

2.4 Definición de términos básicos

Satisfacción Laboral: está relacionada con la actitud que una persona le pone en su lugar de trabajo, la cual esta mediada por creencias y valores que el trabajador desarrolla, las oportunidades que le ofrece para hacer aquello que le gusta o en lo que destaca, teniendo la capacidad de decidir por sí mismo aspectos del entorno laboral, esta percepción depende mucho de los incentivos que se le ofrece al trabajador, la comunicación con sus superiores y las costumbres laborales. Según Meliá y Peiró (De la Cruz, 2020)

Insatisfacción laboral: Es una actitud negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Depende en gran medida de las condiciones laborales en la que se encuentra y de la actitud que tenga el trabajador, haciendo referencia a la intranquilidad, preocupación, ansiedad e incluso depresión logrando que el trabajador se encuentre con insatisfacción laboral. (Pérez, 2011)

Ambiente físico: El ambiente de trabajo se convierte en numerosas ocasiones el lugar donde los trabajadores pasan más tiempo, es en ese ambiente en que las relaciones interpersonales toman valor teniendo en cuenta su poder sobre la calidad del trabajo que permite generar una excelente labor en equipo teniendo como consecuencia, logro

de las metas individuales y comunes establecidas en la organización. (Gil, Sebastian, & Iguará, 2015)

Motivación y participación: La motivación está conformada por factores de los trabajadores son capaces de mantener, incitar y guiar la conducta hacia un objetivo; no obstante, se dice que la motivación origina ciertas conductas positivas, considerando las de tipo biológicas, sociales, culturales y psicológicas. (Arias & Heredia, 2006)

Satisfacción con la supervisión: Es el modo en como los superiores juzgan la labor del trabajador, la supervisión recibida, la proximidad, el grado de frecuencia de la supervisión, el apoyo que reciben de los supervisores, así mismo y la justicia e igualdad de trato. (Meliá & Peiró, 1989)

Prestaciones recibidas: Esta relacionando al grado en que la organización cumple el convenio, la manera en cómo se da la negociación, el salario recibido, así mismo las oportunidades de formación y promoción. (Meliá & Peiró, 1989)

Satisfacción intrínseca del trabajo: Se basa en el origen de las actividades laborales según el puesto de trabajo, también a la percepción que tienen los trabajadores con respecto al trabajo que realiza. (Staw & Ross, 1985).

Trabajadores: se puede definir como un concepto jurídico a aquella persona que trabaja por su propia cuenta propio a cambio de una remuneración bajo un contrato de trabajo. (Montoya, 2017)

Contratar: se define como aquel pacto o comercio que se realiza a una persona para que realice un servicio. (RAE, 2022)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No aplica al estudio.

2.5.2 Hipótesis específicas

No aplica al estudio.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCIÓN LABORAL está relacionada con la actitud que una persona le pone en su lugar de trabajo, la cual esta mediada por creencias y valores que el trabajador desarrolla, las oportunidades que le ofrece para hacer aquello que le gusta o en lo que destaca, teniendo la capacidad de decidir por sí mismo aspectos del entorno laboral, esta percepción depende mucho de los incentivos que se le ofrece al trabajador, la comunicación con sus superiores y las costumbres laborales. (Meliá & Peiró, 1989)	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de labor. • Modo de juzgar en la actividad realizada. • Rumbo de justicia e igualdad. • Relaciones personales 	1,2,3,4,5
	Ambiente físico laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene y salubridad • Condiciones físicas • Ventilación • Iluminación 	6, 7, 8, 9, 10
	Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Formación • Acuerdos 	11, 12, 13, 14, 15
	Satisfacción intrínseca del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la labor • Oportunidades laborales • Objetivos y metas 	16, 17, 18, 19
	Motivación y participación	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración en las decisiones • Incentivos recibidos • Motivación 	20, 21, 22, 23

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo básica cuyo objetivo fue profundizar los conocimientos científicos ya existentes de acuerdo a nuestra variable satisfacción laboral. Así mismo se conoció cómo se muestra la satisfacción laboral en los trabajadores contratados de la Municipalidad distrital de Santa María, Huaura, 2023. Así mismo la investigación recoge los datos en un tiempo determinado.

3.1.2 Nivel de investigación

Es Descriptiva porque estuvo enfocada en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos de los trabajadores contratados de la Municipalidad distrital de Santa María. Este estudio se basa en el análisis descriptivo del fenómeno estudiado, logrando caracterizar el estudio.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal, porque no se manipuló la variable de manera intencionada, se estudió el fenómeno tal y como se da en su contexto natural.

3.1.4 Enfoque de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, secuencial, probatorio y analizó la realidad objetiva a los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, ya que se aplicó el Cuestionario Escala de Comportamiento organizacional laboral (ECO50), se realizó el vaciado de datos y por la tanto hubo una medición numérica en porcentaje, análisis de los resultado, tablas y gráficos estadísticos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La investigación se llevó a cabo con una población de 152 trabajadores contratados los cuales 85 son hombres y 67 son mujeres de la Municipalidad Distrital de Santa María.

3.2.2 Muestra

El estudio tuvo como muestra el total de 152 Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Observación

Nos permitió observar de manera crítica la realidad existente y conocer las características de la población, donde se consiguió información estadística y argumentativa que nos brindó la Municipalidad distrital de Santa María sobre la satisfacción laboral que tienen los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, Huaura 2023.

Encuesta

Es un instrumento que a través de un determinado número de preguntas nos permitió adjuntar información relevante sobre la satisfacción laboral de los Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, Huaura, 2023.

Instrumento

Cuestionario:

Fue utilizado para el recojo de los datos de los Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, Huaura, 2023. Se aplicó el cuestionario S20/23 (1998), presentado por Meliá J. & Peiró J. en los cuales fue adaptado en el 2015 por el peruano Pereyra Quiñonez José Luis, llamado ECO50 en la organización encargada de la adecuación es Neotest, organización de Consultores y Asesores en estudios psicológicos que proporciona una mejor gestión de RR.HH. Cuenta con 23 preguntas, dividida en 5 dimensiones, las cuales son: Supervisión, Ambiente físico laboral, Prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo, Motivación y participación.

FICHA TÉCNICA

Nombre original: Cuestionario S20/30 (1998)

Nombre adaptado: (ECO50)

Autores Originales: Meliá J. & Peiró J

Adaptación Peruana: José Luis Pereyra Quiñones (2015)

Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores contratados de una Municipalidad.

Tipificación: El cuestionario consta de cinco dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión laboral • Modo de juzgar en la actividad realizada. • Rumbo de justicia e igualdad. • Relaciones personales 	1, 2, 3, 4 y 5
Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Salubridad e higiene • Condiciones físicas • Iluminación • Ventilación 	6, 7, 8, 9 y 10
Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Formación • Acuerdos 	11, 12, 13, 14 y 15
Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Realización laboral • Oportunidades laborales • Metas y objetivos 	16, 17, 18 y 19
Motivación y participación	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración en las decisiones • Incentivos recibidos • Motivación 	20, 21, 22 y 23

Escala de Medición:

Muy insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Baremo:

Nivel	General	Supervisión	Ambiente físico	Prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca	Motivación y participación
Insatisfecho	23-51	5-11	5-11	5-11	4-9	4-9
Algo insatisfecho	52-78	12-17	12-17	12-17	10-14	10-14
Moderado	78-106	18-23	18-23	18-23	15-18	15-18
Algo satisfecho	107-133	24-29	24-29	24-29	19-23	19-23
Satisfecho	134-161	30-35	30-35	30-35	24-28	24-28

Propiedades métricas**Confiabilidad**

La ECO 50 obtuvo la confiabilidad por el Alfa de Cronbach llegando a un índice ,915. Que es considerado excelente confiabilidad

Tabla 1 *Análisis de confiabilidad***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,915	23

Administración: personal/grupal

Duración: 10 a 15 mnts

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El estudio descriptivo utilizó el SPSS versión 21 en la cual se obtuvo gráficos de barras, de acuerdo a la información procesada es pasado a Word para su descripción y análisis respectivo de cada ítem.

Al finalizar la recolección de los datos se procedió a realizar el análisis con el software SPSS versión 21 para de esta manera lograr el objetivo que nos hemos propuesto.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de características generales

Tabla 1: *Distribución según Sexo, condición laboral y edad de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María*

<i>Genero</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	67	44.1
Masculino	85	55.9
<i>Condición Laboral</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
CAS	58	38.2
Terceros	94	61.8
<i>Edad</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Adulthood temprana	112	73.7
Adulthood intermedia	40	26.3
Total	152	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la

Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

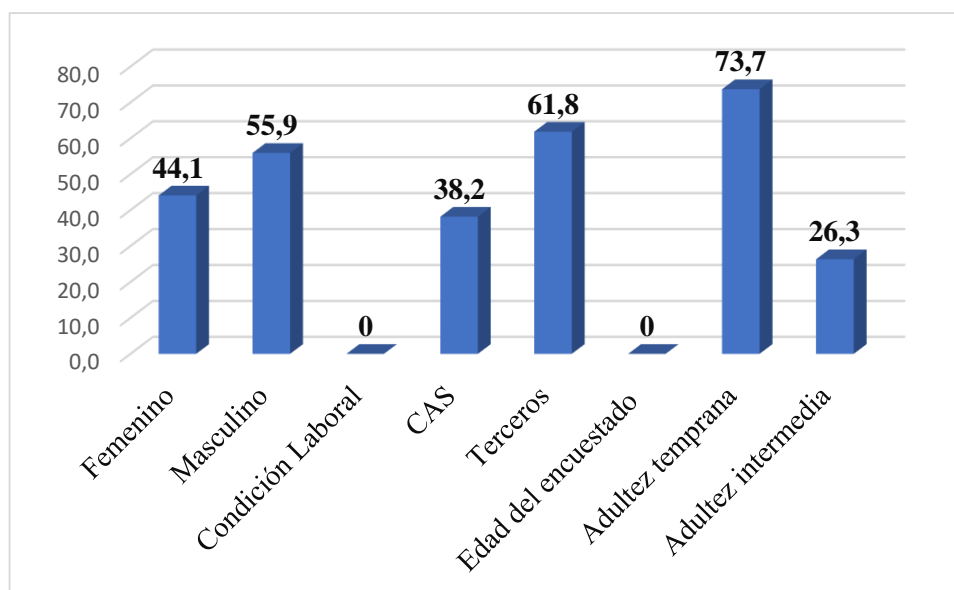


Figura 1: Resultados gráficos de características generales

Interpretación: En el presente gráfico se observa que del 100% de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, el 55,9% son de género masculino, mientras que el 44,1 % son de género femenino, evidenciando que existe más personas contratadas de sexo masculino que femenino, evidenciando que hoy en día la igualdad de género se está cumpliendo en los diversos trabajos que demanda la sociedad. Podemos observar respecto a su condición laboral que existe un alto porcentaje en trabajadores contratados por modalidad de terceros siendo el 61,8% y el 38,2% de la población encuestada están contratados por la Modalidad CAS. En las edades de los trabajadores contratados se observa que el 73,7% se encuentran en adultez temprana y con un porcentaje muy bajo en trabajadores contratados en adultez intermedia, 26,3%.

4.1.2 Resultado de variable Satisfacción Laboral

Tabla 2: Variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	47	30,9
Moderado	105	69,1
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

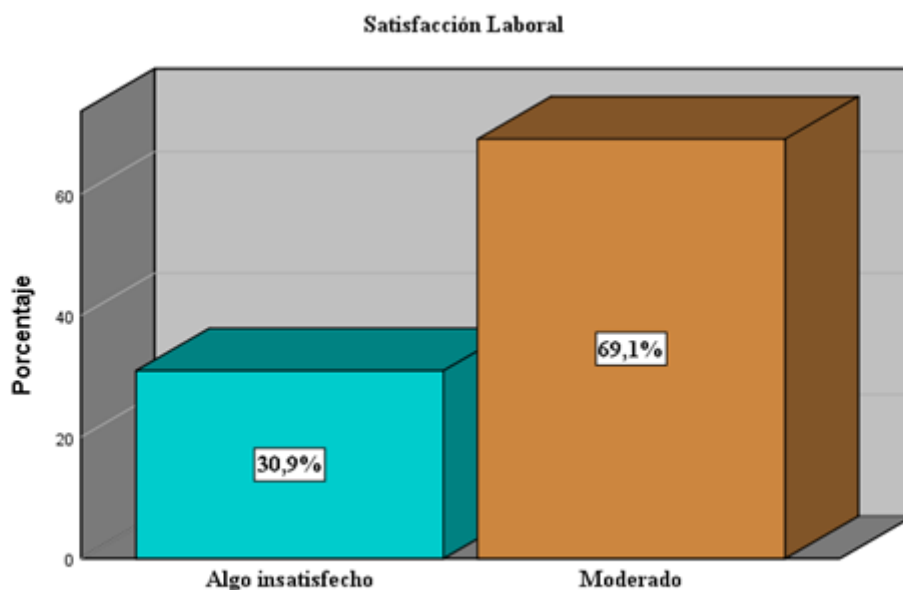


Figura 2: Distribución porcentual de la Variable Satisfacción Laboral

Interpretación

Se analiza los resultados de la Satisfacción laboral en Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María se aprecia que el 69.1% de los trabajadores contratados tienen una percepción moderada, y el 30.9% se encuentran algo insatisfecho en su lugar de trabajo. En los resultados se observa mayor porcentaje de los trabajadores contratados tienen una percepción moderada a causa de las diversas problemáticas que existe en la Municipalidad Distrital de Santa María; esto sin duda alguna también provoca algo de insatisfacción laboral que se ve reflejado en las dimensiones, supervisión, ambiente físico laboral, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca de trabajo, motivación y participación.

4.1.3 Resultados por dimensiones Satisfacción laboral

Tabla 3: *Dimensión Supervisión*

Supervisión		
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	19	12,5
Algo insatisfecho	130	85,5
Moderado	3	2,0
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

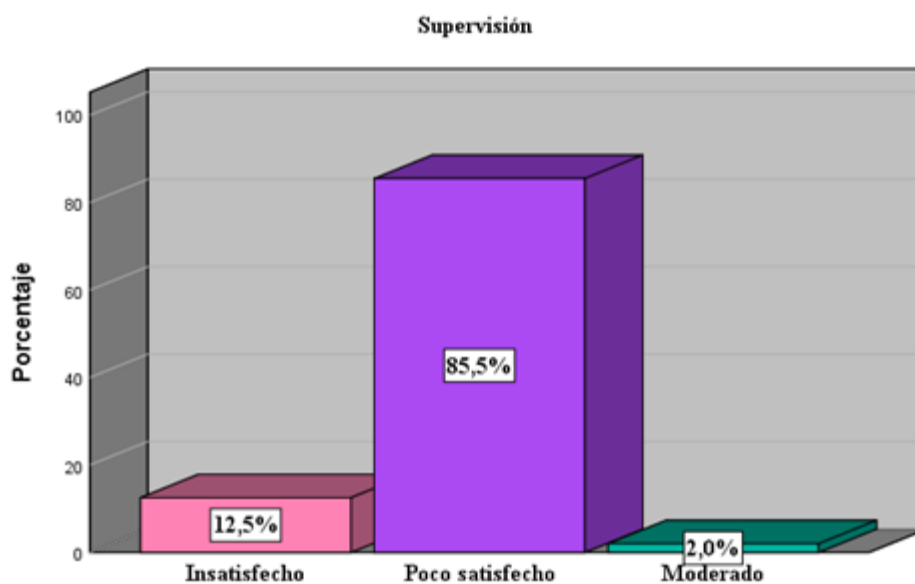


Figura 3: Distribución porcentual de Supervisión

Interpretación

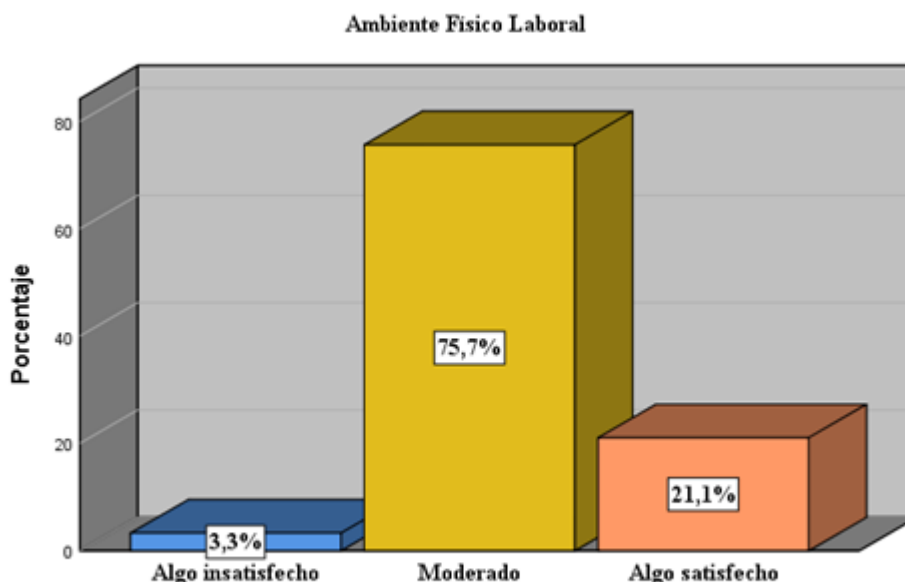
Se analiza los resultados de supervisión de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María que el 85.5% de los trabajadores tienen una percepción poco satisfecho, mientras que el 12.5% se ubica en una percepción insatisfechos, seguido del 2% con una percepción moderado.

De los resultados se puede determinar que existe un nivel alto de 85.5% poco satisfecho” mostrando entonces que los trabajadores no están conformes con la supervisión de sus jefes, el 12.5% se encuentran insatisfechos y solo el 2% se encuentran en una percepción moderado.

Tabla 4: Dimensión Ambiente Físico Laboral

Ambiente Físico Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	5	3,3
Moderado	115	75,7
Algo satisfecho	32	21,1
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

**Figura 4:** Distribución porcentual de Ambiente Físico Laboral

Interpretación

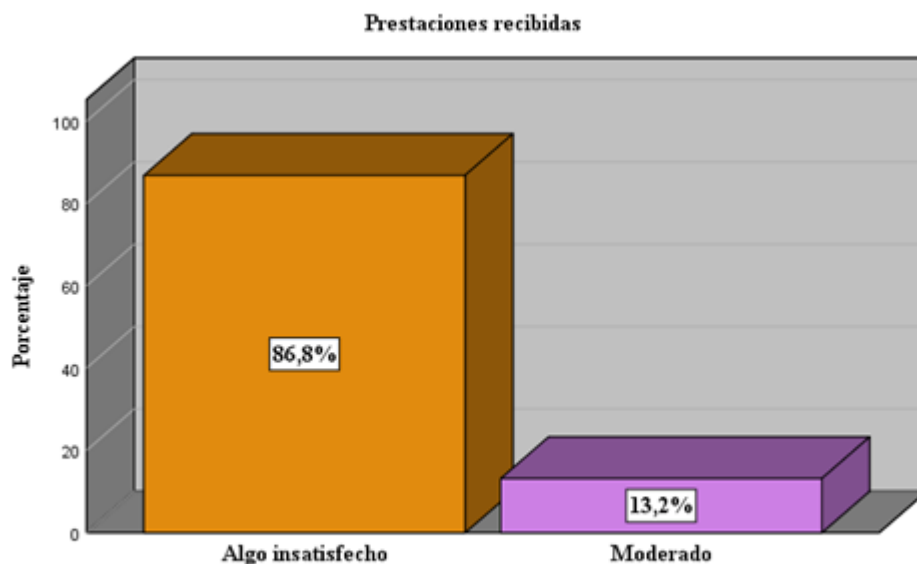
Se analiza los resultados del ambiente físico laboral de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, el 75.7% tienen una percepción moderada, seguido del 21.1% con una percepción algo satisfecho, por último, un 3.3% algo insatisfechos.

Se observa que el 75.5% de los trabajadores se encuentran moderadamente satisfechos con su ambiente laboral de trabajo donde desempeñan sus actividades diarias, el 21.1% consideran adecuados su ambiente laboral de trabajo y el 3.3% no están a gusto por no tener todas las herramientas y el espacio necesario para realizar sus actividades.

Tabla 5: *Dimensión Prestaciones Recibidas***Prestaciones recibidas**

	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	132	86,8
Moderado	20	13,2
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

*Figura 5: Distribución porcentual de Prestaciones Recibidas***Interpretación:**

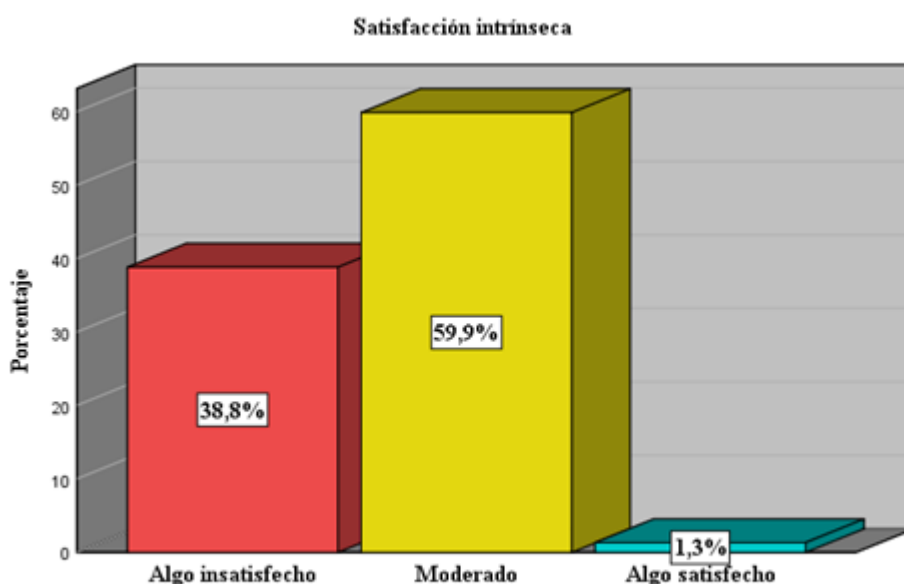
Se analiza los resultados de prestaciones recibidas de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, el 86.8% de los trabajadores contratados se encuentran algo satisfechos y el 13.2% con una percepción moderado.

Se observa entonces un mayor porcentaje de 86.8% están algo insatisfechos con los salarios o remuneraciones que perciben en su lugar de trabajo, y el 13.2% si están satisfechos teniendo una percepción moderado.

Tabla 6: Dimensión Satisfacción Intrínseca del Trabajo**Satisfacción Intrínseca del Trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	59	38,8
Moderado	91	59,9
Algo satisfecho	2	1,3
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

**Figura 6:** Distribución porcentual de Satisfacción Intrínseca**Interpretación:**

Se analiza los resultados de satisfacción intrínseca de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, el 59.9% tienen una percepción moderado, 38.8% se encuentra algo insatisfechos seguido del 1.3% con una percepción algo satisfechos.

Se observa entonces que el 59.9% se encuentran en una percepción moderado respecto a las funciones que realizan en su área de trabajo, el 38.8% están algo insatisfechos con las funciones que desempeñan y el 1.3% están algo satisfechos.

Tabla 7: *Dimensión Motivación y Participación*

Motivación y participación		
	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	46	30,3
Moderado	96	63,2
Algo Satisfecho	10	6,6
Total	152	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

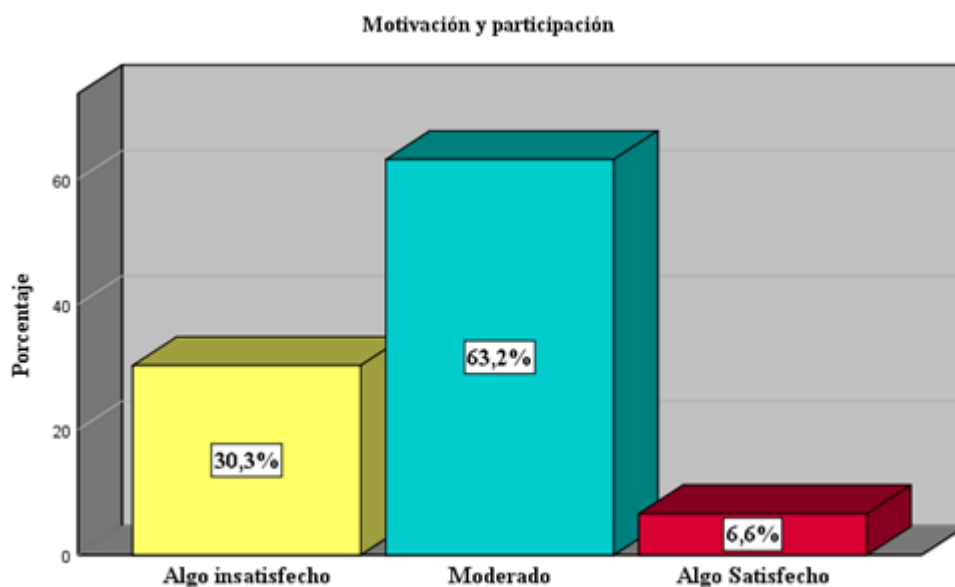


Figura 7: Distribución porcentual de Motivación y Participación

Interpretación

Se analiza los resultados de Motivación y participación de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, 63.2% tienen una percepción moderado, el 30.3% se encuentran algo insatisfechos y por último 6.6% se encuentra algo satisfecho.

Se observa entonces en una percepción moderado del 63.2% lo que da a conocer que hay poca motivación y participación de los trabajadores en su área de trabajo, seguido del 30.3% están algo insatisfechos y solo el 6.6% si se encuentran algo satisfechos.

4.2 Contratación de hipótesis

La contratación de hipótesis no aplica en esta investigación debido que solo cuenta con una variable por tanto no se desarrollo hipótesis.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

La información que se obtuvo de la investigación satisfacción laboral en los Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, el 69,1% representa una satisfacción laboral moderada, seguido por el 30,9% algo insatisfecho, la variable se asemeja con las de Aponte, L. & Julca, E. (2019), los resultados que tuvieron las investigadoras fue de 54% de colaboradores con una satisfacción en nivel regular, 42% bueno, 4% deficiente.

En la dimensión supervisión se obtuvo resultados del 85.5% se considera algo insatisfecho, 12.5% insatisfecho, 2% moderado. En esta dimensión se asemeja a los resultados obtenidos por Campos, A. (2019), los resultados que se obtuvo fueron representado por un 59,1% insatisfecho, 36,4% indiferente y 4,5% satisfecho.

Respecto al Ambiente físico laboral obtuvo resultados el 75.5% con una percepción moderado, el 21.1% se encuentra algo satisfecho, el 3.3% algo insatisfecho. Esta dimensión es parecida con los resultados conseguidos por Aponte, L. & Julca, E. (2019) los cifras que obtuvo fue representado de 51 % nivel bueno, seguido por el 30% regular y 19% deficiente.

En la dimensión prestaciones recibidas se obtuvo cifras como el 86,8% algo insatisfecho, seguido con el 13.2% moderado. Esta dimensión es parecida con los resultados logrados por Campos, A. (2019), los resultados que se obtuvo fueron representado por un 63,6% insatisfecho, 29,5% indiferente y 6,8% satisfecho.

En la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo los resultados muestran 59.9% con una percepción moderado, 38,8% algo insatisfecho y 1.3% algo satisfecho. En esta dimensión se asemeja a los resultados de Paye, K. y Piñan, L. (2021) 54,3% media, seguida por el 30,0% bajo y 15,7% nivel alto.

Por ultimo en la dimensión motivación y participación los resultados fue de 63.2% con

una percepción moderado, 30.3% algo insatisfecho y 6.6% algo satisfecho. Los resultados obtenidos se asemejan a los autores Paye, K. y Piñan, L. (2021) en la cual sus resultados fueron 70,0% medio, 22,9% bajo y 7,1% nivel alto.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: En la investigación estudiada se ha podido encontrar que los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María perciben una satisfacción laboral moderada representada por el 69.1%, 30,9% algo insatisfecho, por lo tanto, se percibe que los trabajadores contratados no se encuentran satisfechos, pero sí desean aumentar su satisfacción respecto a su ambiente laboral, tanto de manera personal y social.

Segunda: Se ha podido encontrar que el 85.5% está representado por 130 trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María en la cual tienen una percepción de “Algo Insatisfecho” respecto a la dimensión de la supervisión, también tenemos que el 12.5% está representado por 19 trabajadores que se encuentran “insatisfechos” con su ambiente laboral y por último se observa que el 2% se encuentran en una “Moderada” satisfacción en la dimensión de la supervisión que son un total de 3 trabajadores contratados. Por lo tanto, podemos concluir que los trabajadores contratados en su mayoría están algo insatisfechos con su trabajo, buscando mejorar la relación con sus superiores, tener igualdad de género en las actividades a realizar.

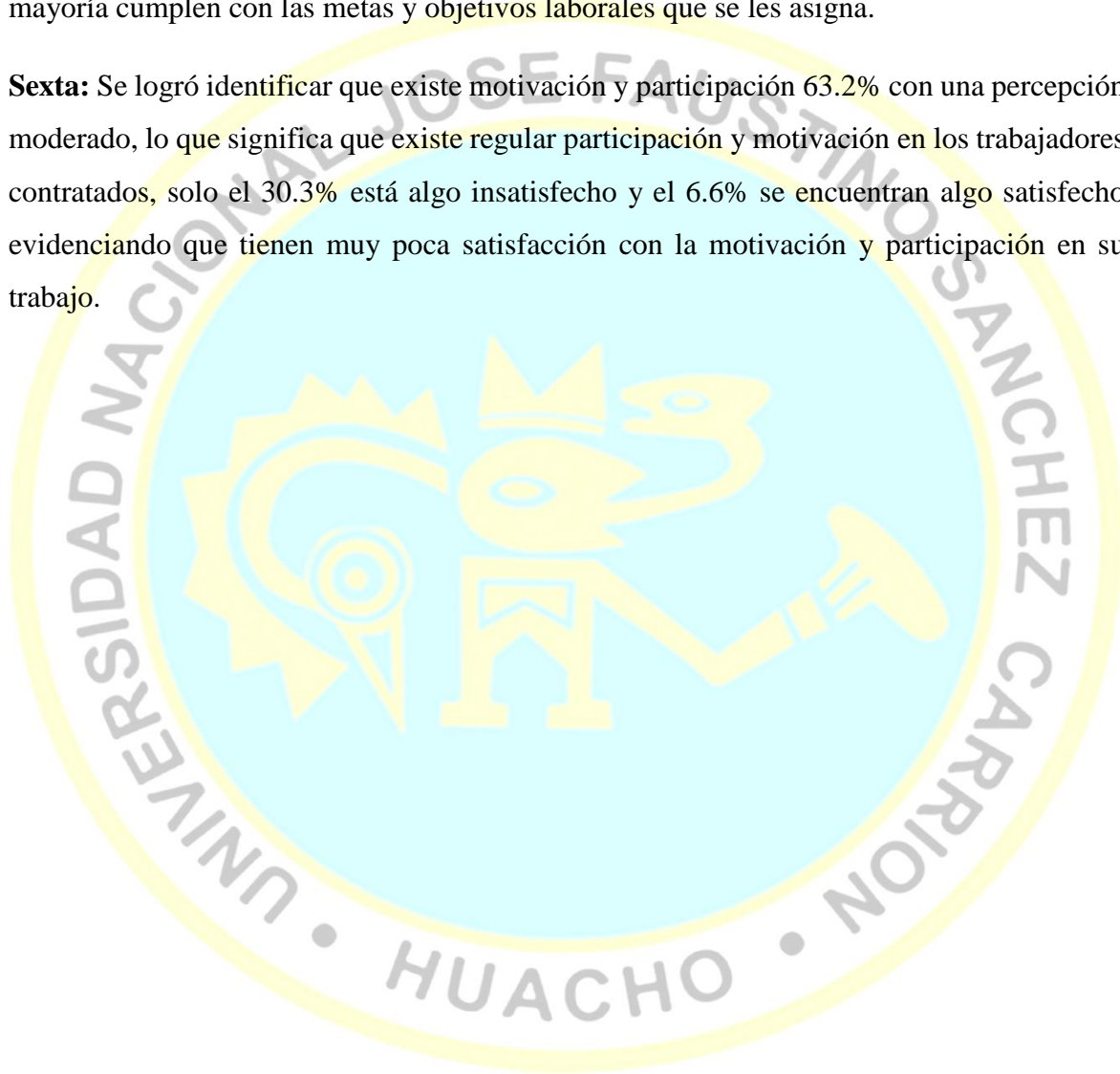
Tercera: se ha podido encontrar que el 75.7% tienen una percepción “moderado” esto quiere decir 115 trabajadores contratados tienen esta percepción respecto al ambiente físico laboral, así mismo un 21.1% se encuentran “algo satisfecho” que son representados por 32 trabajadores, y el 3.3% se encuentra “algo insatisfecho” (5 trabajadores contratados). Por lo tanto, podemos concluir que es más de la mitad del total de trabajadores que se muestran a gusto con su ambiente laboral, en sus oficinas y áreas correspondientes.

Cuarta: Se identificó que las prestaciones recibidas, como el salario, negociaciones, formación del personal se encuentran “algo insatisfechos” con el 86.8%, y solo el 13.2% se encuentran en una percepción moderado. Esto nos muestra que la mayoría de trabajadores contratados se encuentran algo insatisfechos con sus salarios, habiendo retraso por meses y

la poca formación y capacitación que se le brinda en la cual no les permite ascender laboralmente.

Quinta: Se identificó que la satisfacción intrínseca del trabajo tiene una percepción moderada con un 59.9% que representan 91 trabajadores, el 38.8% están algo insatisfecho que son 59 trabajadores que desempeñan su labor y no están satisfechos con su trabajo; por último, solo el 1.3% si están algo satisfechos, esto quiere decir que los trabajadores en su mayoría cumplen con las metas y objetivos laborales que se les asigna.

Sexta: Se logró identificar que existe motivación y participación 63.2% con una percepción moderado, lo que significa que existe regular participación y motivación en los trabajadores contratados, solo el 30.3% está algo insatisfecho y el 6.6% se encuentran algo satisfecho evidenciando que tienen muy poca satisfacción con la motivación y participación en su trabajo.



6.2 Recomendaciones

Teniendo como referencia las conclusiones a las que se llegó, se plantea las siguientes recomendaciones:

Respecto a la satisfacción laboral se recomienda que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María realicen un trabajo articulado con el área de Recursos Humanos promoviendo programas y talleres participativos dirigido a todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales entre ellos, fortalecer la comunicación entre jefes de áreas y los trabajadores; esta gestión debe ser una estrategia sostenible.

Se recomienda que los jefes inmediatos de cada área de trabajo de la Municipalidad Distrital de Santa María, tomen en cuenta la participación de los trabajadores en las decisiones que se lleven a cabo, con esa acción ellos se sentirán escuchados y manifestaran sus ideas en cuanto la ejecución de labores.

Se recomienda que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María realicen la reubicación adecuada de los trabajadores ya que se deben alinear a sus aptitudes, habilidades, formación profesional y experiencia.

En cuanto a la supervisión se recomienda que el área de Recursos Humanos conjuntamente con el equipo multidisciplinario de la Municipalidad distrital de Santa María, promuevan talleres de convivencia y liderazgo orientadas a mejorar las relaciones tanto como trabajadores y jefes inmediatos de cada área. Los jefes deberían ser empáticos con los trabajadores y tratarlos con equidad y sobre todo valorar su desempeño laboral que realizan cotidianamente.

Respecto a las prestaciones recibidas se recomienda que las autoridades de la Municipalidad Distrital de Santa María, garanticen los salarios de los trabajadores, es importante que se priorice los pagos de los trabajadores que están contratados bajo la modalidad de terceros cumpliendo con los respectivos sueldos a tiempo que corresponden para cubrir la canasta básica familiar de cada trabajador.

Con respecto a la satisfacción intrínseca se recomienda que se los jefes inmediatos

de cada área de trabajo reconozcan los logros obtenidos de los trabajadores, siendo la motivación un factor muy fundamental, interesarse en las necesidades de cada trabajador y brindarles retribuciones equitativas los cuales premiarán su desempeño laboral y harán que los trabajadores se sientan satisfechos.

Se recomienda que la trabajadora social del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María desarrolle un programa que tenga como objetivo fortalecer las relaciones interpersonales entre los jefes inmediatos y los trabajadores. Poniendo énfasis en la ejecución de Talleres Recreacionales, Talleres Motivacionales, entre las distintas áreas en donde puedan confraternizar más como equipo de trabajo.

La Trabajadora Social a través del Área de Recursos Humanos debe desarrollar pausas activas durante la jornada laboral que son breves descansos y servirá para la recuperación de energía, mejorando el desempeño y eficiencia laboral, existen múltiples técnicas de relajación y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral. También realizar talleres grupales, dinámicas de motivación dirigidos a los trabajadores con el objetivo que asistan a su lugar de labor con actitud y ganas de trabajar. Todo lo descrito se lograría a través un plan de trabajo focalizando metas y rendimiento laboral.

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Santa María gestione convenios con los distintos negocios que existen dentro del Distrito de Santa María como restaurantes campestres, centros recreacionales y fundos, en beneficios de los trabajadores y sus familias para que sea el centro de actividades de recreacionales, confraternidad y de eventos.

Así mismo se debe dar incentivos a los trabajadores por su tiempo de servicio, puntualidad, por su rendimiento laboral, entregándoles vales de descuento en víveres o vales de consumo, que servirá como apoyo para su canasta básica familiar.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Aponte, L. & Julca, E. (2019). *Satisfacción Laboral en colaboradores administrativos, Municipalidad Distrital de Vegueta*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Campos, G. (2019). *Satisfacción laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga – 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Fernández M, Patricia E, Ruiz V & Lissette A. (2022). (2022), *Nivel de Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo 2022*. Tesis de pregrado, Ecuador.

Guerrero, C. y Pérez, A. (2018), *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua, 2018*. Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Herrera, P. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huara*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Paye, K. & Piñan, L. (2021), *Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Zerda, E. y Zambrano, L. (2019), *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasañ Patino Salvador*. Tesis de Posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. & Heredia, V. (2006) *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (6ta edición). México: Editorial Trillas.

Bretones, F. Gonzáles, J. López, L. Luque, P. Mañas, M. Palomo, A. Pulido, M. Rodríguez, A. Salvador, C & Zarco, V. (2009). *Psicología del trabajo*. Juan Ignacio Luca de Tena, 15. 28027. Madrid, España: ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A)

Bravo M, Peiró J & Rodríguez I. (1999). *Psicología del trabajo* (Vol. 12). Madrid, Juan Ignacio Luca de Tena, España: Ediciones Pirámide.

Carnacaro, P. (2006) *Aproximación a la Calidad de Vida del Trabajo en la Organización Castrense Venezuela*. Caracas.

Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.

Palma, S. (2006). *Escala de clima laboral CL- SPS*. (2da edición). Lima: Palma Carrillo, Sonia Petruska.

Peiró, J. (1984) *Psicología de la Organización*. (5ta edición) Tomo II. Madrid: UNED.

7.3 Fuentes hemerográficas

De la Cruz, A. (2020) *Influencia de la Inteligencia Emocional* (Revista UNIMAR) Colombia.

El Peruano (2020). *Aportemos felicidad a los colaboradores*

Meliá, J. & Peiro, J. (1989) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Revista, Universidad de Valencia, España

Morillo (2006). *Nivel de Satisfacción del Personal Académico del Instituto*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 7.

7.4 Fuentes electrónicas

INEI (2020). *Instituto Peruano de Estadística e Informática*. Obtenido de:

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/03.pdf

Gallup (2017) *Equipos & Talentos*. Obtenido en:

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/21/el-trabajo-te-hace-mas-feliz-la-pregunta-que-ha-lanzado-gallup-a-empleados-de-todo-el-mundo>

Gil, D. Sebastian, A. & Iguara, J. (2005). Relación entre ambiente social del trabajo, satisfacción laboral y desempeño in Rol – en los funcionarios de una Entidad del Estado. Bogotá. Obtenido en: <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/142437.pdf>

Montoya. L. (2017). Tech Perú. Obtenido de: <https://www.techtitute.com/pe/escuela-de-negocios/blog/el-concepto-del-trabajador#>

ONU (2017) Equipos&Talentos. Obtenido en:

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/20/noruega-el-pais-mas-feliz-del-mundo-segun-la-onu>

Puig, C. (2007). *Trabajo Social y Supervisión*. Tarragona. Obtenido de: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/meri/md-00025.pdf>

RAE. (2022). Asociación de Academias de Lengua Española. Obtenido en: <https://dle.rae.es/contratar?m=form>

Staw, B. & Ross, J. (1985). Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. (1985). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Staw, B. & Ross, J. (1985) Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. Journal of Applied Psychology. Obtenido en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Vilca R, (13 de marzo del 2021) Lo que debes saber lo del Regimen CAS. Obtenido en:

<https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/#:~:text=El%20Congreso%20aprob%C3%B3%20por%20insistencia,Estado%2C%20contratados%20bajo%20el%20CAS.>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en Trabajadores Contratado de la Municipalidad Distrital Santa María, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Como se presenta la satisfacción laboral en la supervisión de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?</p> <p>¿Como se presenta la satisfacción laboral en el ambiente físico de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad distrital Santa María, Huaura, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar la satisfacción laboral que existe en Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la satisfacción laboral en la supervisión de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p> <p>Identificar la satisfacción laboral en el ambiente físico de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p>		<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Supervisión: supervisión laboral, forma de juzgar el trabajo empleado, modo de justicia e igualdad, relaciones personales.</p> <p>Ambiente físico laboral: salubridad e higiene, condiciones físicas, iluminación y ventilación.</p> <p>Prestaciones recibidas: sueldo, formación, acuerdos.</p> <p>Satisfacción intrínseca del trabajo: realización laboral, oportunidad laboral, metas y objetivos.</p> <p>Motivación y participación: consideración en las</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Población: 152 Trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Santa María, Huaura, 2023.</p> <p>Técnicas: - Observación - Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de comportamiento organizacional laboral (ECO50)</p>

<p>¿Como se presenta la satisfacción laboral en las prestaciones recibidas de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?</p>	<p>Identificar la satisfacción laboral en las prestaciones recibidas de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p>			<p>decisiones, incentivos que recibe, motivación.</p>	
<p>¿Como se presenta la satisfacción laboral en la satisfacción intrínseca de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?</p>	<p>Identificar la satisfacción laboral en la satisfacción intrínseca de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p>				
<p>¿Como se presenta la satisfacción laboral en la motivación y participación de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023?</p>	<p>Identificar la satisfacción laboral en la motivación y participación de los Trabajadores Contratados de la Municipalidad Distrital Santa María, Huaura, 2023</p>				



02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CUESTIONARIO DE ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (ECO50)

Estimado trabajador, a continuación, le mostramos un conjunto de preguntas con el objetivo de que usted considere el nivel de satisfacción que presenta, dentro de su puesto laboral, por ello le pedimos leer atentamente y califique de acuerdo a las alternativas presentadas, marque con un aspa (x).

Edad:..... Contratación: Género: () Femenino () Masculino

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Algo
1	2	3	4	5	6	7

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
4	El salario que usted recibe.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7

6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
10	La temperatura de su local de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
13	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7

20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7



03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineac
1	Codigo	Numérico	4	0	Identificación d...	Ninguna	Ninguna	4	Centro
2	Sexo	Numérico	4	0	Sexo del encue...	{1, Femenin...	Ninguna	4	Derech
3	Edad	Numérico	5	0	Edad del encue...	{1, Adultez t...	Ninguna	5	Derech
4	Condición	Numérico	4	0	Condición Laboral	{1, CAS}...	Ninguna	4	Derech
5	P1	Numérico	4	0	La satisfacción ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
6	P2	Numérico	4	0	La oportunidad...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
7	P3	Numérico	4	0	Las oportunida...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
8	P4	Numérico	4	0	El salario que u...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
9	P5	Numérico	4	0	Los objetivos, ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
10	P6	Numérico	4	0	La limpieza, hig...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
11	P7	Numérico	4	0	El entorno físic...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
12	P8	Numérico	4	0	La iluminación ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
13	P9	Numérico	4	0	La ventilación d...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
14	P10	Numérico	4	0	La temperatura ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
15	P11	Numérico	4	0	Las oportunida...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
16	P12	Numérico	4	0	Las oportunida...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
17	P13	Numérico	4	0	Las relaciones ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
18	P14	Numérico	4	0	La supervisión ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
19	P15	Numérico	4	0	La proximidad ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
20	P16	Numérico	4	0	La forma en qu...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
21	P17	Numérico	4	0	La "igualdad" y ...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
22	P18	Numérico	4	0	El apoyo que re...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
23	P19	Numérico	4	0	La capacidad p...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech
24	P20	Numérico	4	0	Su participació...	{1, Muy ins...	Ninguna	4	Derech

Vista de datos Vista de variables

*Satisfaccion Laboral oficial.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	Co dig o	Se xo	Edad	Co ndi ción	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	1	1	1	2	3	2	5	1	3	5	5	5	6	3	5	3	2	4	3	2	3	3	5	3	5	3	3	
2	2	1	1	2	5	2	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	5	5	3	5	3	4	
3	3	2	1	1	5	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	3	3	5	5	3	2	5	
4	4	2	1	1	3	3	5	3	3	5	5	5	6	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	5	5	2	5	
5	5	1	1	2	2	3	4	1	3	5	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
6	6	1	1	1	3	2	4	1	4	5	3	3	5	4	3	5	3	2	2	3	3	3	4	5	5	2	4	
7	7	1	1	2	3	2	4	3	3	3	5	5	6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	
8	8	1	1	1	2	3	2	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	4	5	3	3	2	3	
9	9	1	1	2	3	2	5	3	3	5	3	3	5	4	3	4	2	4	2	3	3	4	5	4	3	3	4	
10	10	2	1	2	2	2	5	1	3	5	3	5	6	5	5	4	2	3	3	2	3	4	4	5	3	2	4	
11	11	2	1	2	3	2	3	4	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	2	3		
12	12	2	1	1	2	2	3	3	4	5	5	6	3	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3		
13	13	2	1	1	3	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	2	2	4	5	4	4	5	3	3	
14	14	2	1	2	2	3	2	1	4	5	3	5	5	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	5	3	4	3	
15	15	2	1	1	3	2	5	3	3	3	5	3	6	3	5	5	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	
16	16	2	1	2	3	2	4	1	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	2	2	
17	17	2	1	1	3	3	5	1	3	5	3	5	5	3	3	5	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3
18	18	1	1	2	2	2	5	3	4	3	5	3	6	3	3	5	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	
19	19	1	1	1	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	
20	20	1	1	2	3	2	3	1	4	4	3	3	5	4	2	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	
21	21	2	1	2	3	2	3	1	3	5	5	5	6	3	3	5	4	3	4	2	5	3	4	4	3	4	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

