

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las
municipalidades de Piura y Sullana, 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Alvarado de Laberry, Carmen

Código ORCID 0000- 0003-3284-4307

Asesor

Dr. González Chávez, Carlos

Código ORCID 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2022

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. Palabras clave

Tema	Niveles de satisfacción laboral.
Especialidad	Administración

Keywords

Topic	Job satisfaction levels.
Specialty	Administration

Línea de investigación

- **Línea** : **Talento Humano**
- **Área** : Ciencias Sociales
- **Sub Área** : Economía y negocios
- **Disciplina** : Negocios y Management

2. Título

Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las
Municipalidades de Piura y Sullana, 2021.

3. Resumen

Para la presente tesis es necesario establecer como meta común determinar la diferencia entre el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo del municipio Piura y del municipio Sullana. Asimismo, se han propuesto tres objetivos específicos que contribuyen a la consecución del objetivo general. Además, en función de la variable, se analizaron sus diferentes dimensiones. La metodología aplicada para realizar este estudio es un enfoque cuantitativo, un tipo de investigación básica, un grado comparativo, un plan transversal no empírico, ya que permite observaciones y correlaciones observaciones reales del personal administrativo de ambas ciudades. La confiabilidad de la herramienta revisada se midió en una muestra piloto de 20 empleados administrativos de ambas ciudades y se encontró que la variable satisfacción laboral tenía una confiabilidad aceptable. Los resultados se describieron mediante tablas y gráficos de participación, se elaboró una tabla de comparación y se elaboró un cuadro transversal de satisfacción laboral en ambas comunas. Asimismo, los resultados y recomendaciones son presentados a la alta dirección para las mejoras que estimen oportunas. La investigación muestra que existe una relación directa e importante entre los trabajadores administrativos de MMP y MMS, 2021

4. Abstract

For this thesis, it changed into important to set a fashionable goal, to determine the difference among the process pleasure of the executive workers of the municipality of Piura with the municipality of Sullana. Likewise, three precise targets have been proposed that contributed to reaching the overall objective. In addition, its one of a kind dimensions had been analyzed in step with the variable. The technique used to carry out this studies became a quantitative approach, a basic sort of study, a comparative level, a non-experimental pass-sectional design, since it allowed gazing and referring to the reality of the administrative employees of both municipalities. The populace for this study consisted of two,500 administrative employees from the municipality of Piura and other municipalities with a non-probabilistic pattern of eighty one participants. Thru the usage of the instrument proven with the aid of professionals, its reliability turned into measured, stated tool turned into implemented to a sample of 20 as a pilot sample of the executive people of each municipalities and an appropriate reliability of the job satisfaction variable turned into received. The consequences have been defined via frequency tables and graphs, a comparative table turned into made, a cross graph of activity pride in each municipalities. Likewise, the conclusions and tips are provided to Senior management for the upgrades they deem appropriate. The take a look at concluded that there's an instantaneous and substantial dating among the executive employees of Piura and Sullana, 2021

Índice

	Página
Carátula	i
Palabras clave	ii
Título	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
Justificación de la investigación	7
Problema	8
Operacionalización de variables	9
Objetivos	17
II. Metodología	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Diseño de investigación.	21
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnica e instrumentos de investigación	23
III. Resultados	25
IV. Análisis y discusión	34
V. Conclusiones y Recomendaciones	37
VI. Agradecimientos	39
VII. Referencias bibliográficas	40
Anexos y apéndice	45

Anexo 01: Matriz de consistencia	45
Anexo 02: Prueba de confiabilidad de la variable: Calidad de servicio	46
Anexo 03: Encuesta	48
Anexo 04: Juicio de expertos	55

5. Introducción

Antecedentes y fundamentación científica.

Pérez (2018) en un estudio realizado en el Gobierno Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate y el Gobierno Descentralizado del Municipio de Cevallos en la provincia de Tungurahua, el objetivo principal fue determinar el impacto de la satisfacción laboral para la gestión administrativa de Tungurahua, para determinar el impacto de la satisfacción laboral en su servidor, donde observaron factores influyentes como el trabajo, el espíritu de equipo, el incentivo laboral, las condiciones de trabajo y cómo estos aspectos pueden afectar la gestión administrativa. El contenido del trabajo es una medida de la satisfacción laboral, básicamente lo que se relaciona con el trabajo en sí y cómo posibilita la satisfacción laboral, fomenta el trabajo legal La ley, el reconocimiento laboral de dos altos directivos y finalmente las condiciones laborales, la forma en que trabaja y el entorno laboral. están asegurados, así como el horario, afectan la comodidad de los empleados dónde no funciona el servidor y cómo afecta la gestión administrativa.

La herramienta que se utiliza en el estudio es un cuestionario y se utiliza como herramienta estadística el sistema SPSS para analizar e interpretar los resultados, se hace por separado para poder comparar debido a que son dos temas diferentes juntos. El tamaño de la muestra fue de 119 personas y se distribuyeron en 50 encuestas aplicadas al GAD Cevallos y 69 encuestas aplicadas al GAD Patate de la ciudad. Este estudio utiliza como referencia en este estudio el estudio del autor Garcés (2018), “Definición de satisfacción laboral en el Ecuador a partir del género: publicado para comparación entre 2007 y 2011”.

Luego de la encuesta sobre la variable satisfacción laboral se encontró que el índice de satisfacción es del 79.5% del total de empleados encuestados en Cevallos y del 72% en el GAD de la ciudad de Patate. En el GAD de Cevallos, el 68% de los funcionarios dijo que la gobernabilidad era buena, mientras que el 57,4% del GAD de la ciudad de Patate dijo que la satisfacción laboral era buena. Sin embargo, existe un grupo significativo de servidores que no logran la satisfacción laboral en sus instalaciones.

Soto (2018) en su país de origen, España, con el objetivo de examinar indicadores de satisfacción laboral y agotamiento, así como variables, y un panel de profesionales de la puericultura (psicólogos) (académicos, docentes, trabajadores sociales, psicopedagogos y otras profesiones) trabajan en muchas áreas y como parte del sistema de servicios sociales. Se utilizó como herramienta un cuestionario. La muestra incluyó a 194 técnicos identificados por el 20% de los encuestados que dijeron tener claramente definidos sus objetivos de carrera. Cabe destacar que se observó burnout en estos profesionales, en aquellos que realizaban

Alcover et al. (2019) En México, su país de investigación, con el objetivo de determinar y conocer la satisfacción laboral y clima organizacional de los empleados del programa Carabanas de Saludo de Tabasco. Estudio observacional, prospectivo, transversal de los operadores de eventos de salud de Tabasco. Utilizando una muestra de 97 trabajadores para la recogida de datos, se distribuirá en tres fases el nombre "COSL2014" que contiene dos medidas resumidas en un cuestionario. clima organizacional y 3) satisfacción laboral. El 76% de los empleados dice tener un ambiente organizacional cómodo, satisfacción laboral, el 42% me reconoce encontrarse en un término medio satisfecho. La idea de un empleado trabajando en un ambiente organizacional realmente cómodo. Sin embargo, la mayoría de los

operadores demuestran una satisfacción laboral regular, lo que puede conducir a conflictos en el desarrollo del programa futuro. El ambiente organizacional (CO) es el todo y tiene lugar en el ambiente de trabajo. Los procesos y las estructuras son esenciales para los empleados. El comportamiento y las habilidades de las personas en el lugar de trabajo están influenciados no solo por las características individuales, sino también por las formas y entornos que se ven en el entorno laboral de la organización.

Díaz y Gil (2019) Estudio dirigido a explicar el incremento en el desarrollo humano y la satisfacción laboral de los empleados del Departamento de Recursos Humanos del Comité del Partido del Estado Trujillo. En este sentido, la cuestión de cómo el desarrollo de los empleados contribuye al aumento de la satisfacción laboral se ha planteado en la gestión de los empleados en la provincia de Trujillo. Tiene como propósito principal medir el crecimiento personal de sus colaboradores con el fin de incrementar su satisfacción laboral en el Departamento de Recursos Humanos del Comité Regional del Partido de Trujillo. Para completar el estudio, se propusieron tres objetivos específicos: medir la satisfacción de los empleados, identificar los factores de desarrollo de los empleados, utilizar los planes de mejora de los empleados para contribuir a la satisfacción laboral y el desarrollo de los empleados, procesar la satisfacción y los controles de progreso. El diseño lineal se procesó con información previa y posterior utilizando técnicas de encuesta y cuestionarios como herramientas de recolección de datos, y se obtuvo una muestra muy grande del personal administrativo, resultando 57 empleados. Como resultado del análisis, Se confirmó que los resultados de la encuesta fueron buenos. Asimismo, se ha probado la hipótesis de que la mejora de los empleados tiene un efecto beneficioso sobre la satisfacción laboral en la gestión de RRHH.

Cabrera (2017) Su estudio tiene como objetivo examinar la satisfacción laboral, la frecuencia de los cursos de liderazgo en el área de estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de las enfermeras. Pregunta: ¿Cuál es el estilo de liderazgo dominante del supervisor de enfermería para la satisfacción laboral en enfermería? Hipótesis: Los estilos de liderazgo inadecuados de los supervisores de enfermería influyen en la insatisfacción laboral entre las enfermeras de hospitales. Método: Este estudio fue cognitivo, descriptivo, prospectivo, transversal y cuantificado en población, incluyendo 80 personas entre enfermeros y técnicos de enfermería. Se aplicará la Escala de Satisfacción Laboral elaborada por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y la encuesta NSE-VL (APEIM) previo consentimiento. RESULTADOS: De la población auditada, 47,5% eran enfermeros. El estilo de liderazgo más común para los supervisores de enfermería fue dejar ir (83,80%). El 67,50% dijo que en ocasiones se aplica estimulación intelectual. El 65,00% dice que no significa inspiración. El 58,80% dijo aplicar a veces la satisfacción laboral a las personas, el 48,80% del personal de enfermería está moderadamente satisfecho, el 46,30% está poco satisfecho con su trabajo y solo el 5% está muy satisfecho El 80% de las personas con baja perciben la presencia de liderazgo a veces transaccional de sus superiores (gerencia por excepción) ($P > 0.05$). El 64,9% de los trabajadores con baja satisfacción laboral podría recibir una recompensa aleatoria ($P0,05$). El 83,30% de los empleados con baja satisfacción laboral valoran la forma liberal de liderazgo de su jefe. CONCLUSIONES: Satisfacción laboral continua de 48,80% en promedio, estilo de liderazgo indica menor satisfacción laboral en comparación con liderazgo abierto (83,30%) y liderazgo transformacional (carisma) en 67,60%.

Poma (2017) su estudio destaca la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral entre los empleados de la Ciudad de Los Olivos en el año 2017, destacando lo que existe respecto al estilo de liderazgo y cómo

la satisfacción laboral en el estudio presentado es una de las principales insatisfacciones sociales, me refiero a la utilidad. Trabajar con estos estilos es importante. Esto se debe a la investigación en profundidad y la uniformidad en los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, aplicando la estadística como medio clave de recolección de datos que han sido procesados y analizados para la obtención de resultados. La planificación es relacional, no empírica y transversal. Al obtener la adecuación de los medios, se tuvo en cuenta la opinión de expertos y criterios de juicio, la muestra fue aceptada por 163 trabajadores, y se obtuvo un muestreo aleatorio en base a la adecuación del contenido y su confiabilidad, indicó que el cálculo se hizo método estadístico. Para los objetivos principales, se concluyó que las mejores relaciones dominaban el estilo de liderazgo liberal y la satisfacción.

Farro (2018) En su estudio titulado *Effects of Reverse Mentoring on Job Satisfaction of HR Officers in Public Financial Institutions*, analizó cómo se descubrió el problema y exploró sus aspectos teóricos e hipotéticos. Contribuyen trabajadores calificados, técnicos y calificaciones superiores a los 30 años, y otras variables que impulsan la recolección de datos de empleados que han estado en puestos gerenciales por más de 40 años en los departamentos de recursos humanos de las empresas financieras estatales. .Organización. Reverse Mentoring es un programa al que pertenecen jóvenes profesionales.

Uno de los principales expertos e investigadores en el campo de la psicología, se refiere a la teoría del flujo, la teoría de hacer conexiones entre las habilidades de uno y los desafíos de otras personas. Un estado del que se puede decir que fluye y está lleno. Por otro lado, define el flujo como un estado en el que una persona está completamente enfocada en una actividad para su propio placer y disfrute., Como el pensamiento y el movimiento, se suceden sin cesar. Toda la persona está involucrada en

esta actividad, y lleva sus poderes al extremo y los usa. Una persona está en un estado de flujo cuando está completamente concentrada en una actividad que le hace perder el tiempo y experimenta una gran satisfacción.

Después de aplicar el programa de instrucción inversa, se demostró que está presente y produce satisfacción laboral positiva. Esto ha sido validado para un aumento del 50% en todos los factores internos (motivación) y factores externos (ambiente de trabajo).). De igual manera, se han examinado índices incrementados de factores intrínsecos que tienen relación directa con la motivación, los cuales inciden positivamente en el desempeño de los empleados y son importantes en el desempeño de las tareas asignadas por los superiores, demostrando calidad y determinando el compromiso con su unidad.

De igual manera, se enfatiza que la motivación es de vital importancia para las unidades y los empleados en su trabajo diario, así como la importancia de la participación del supervisor para influir en las prácticas y actitudes de rechazo que presentan inicialmente los empleados. Abraza y ríndase al conocimiento de los empleados más jóvenes y rompa las barreras de comunicación entre dos generaciones para un mayor crecimiento. El trabajo tiene un enfoque cuantitativo, recolectando, procesando y analizando datos y aplicando estadísticas como un medio importante para obtener resultados. El diseño es relacional, no empírico y transversal. Para obtener el efecto de la herramienta. De manera similar, también se muestra una puntuación bien reproducible, factor 2. Para el factor 1 (la solución de dos factores), el nivel de confianza sin el ítem 15 es 0,76, por lo que también muestra que el ítem 15 sigue siendo un problema. De la puntuación total, la confianza (solución de un factor) sin el ítem 15 es 0,87, que es ligeramente mejor que cuando el ítem es parte de la puntuación.

Fundamentación científica

Variable Satisfacción Laboral

Según los autores, la satisfacción laboral Robbins & Judge (2018) indica una impresión positiva de un trabajo, comenzando con una evaluación de la calidad del trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su trabajo tienen sentimientos positivos sobre su lugar de trabajo, y las que están insatisfechas tienen sentimientos negativos sobre su lugar de trabajo. La mayoría de los puestos requieren interacción entre empleados y gerentes, así como el cumplimiento de las reglas y políticas de la organización, el logro de estándares de desempeño y vivir en condiciones favorables en el trabajo. evaluar el estado de Los trabajadores se encuentran en un complejo cúmulo de factores sin sentirse insatisfechos o satisfechos. La forma en que se acumula el trabajo es más difícil e incluye elementos importantes de oportunidades de crecimiento, como el puesto de trabajo, el salario actual, la naturaleza del trabajo, la supervisión y la mejor relación con los colegas.

Según los autores Manosalva y Manosalva (2018), la satisfacción laboral representa una serie de tendencias de desarrollo que mueven a las personas hacia condiciones de trabajo óptimas, comportamientos en todo el lugar de trabajo o en etapas definidas. Por lo tanto, la satisfacción laboral es parte de la definición general de las actitudes de los empleados en las diferentes etapas del trabajo (p. 7).

La satisfacción laboral, de Alcover et al. (2019), es la actitud relacionada con el trabajo que más atención investigadora ha recibido en las últimas décadas. Esto puede deberse a que el interés surge de una supuesta relación con el desempeño, basada en la creencia convencional que "los trabajadores felices son más rentables". Sin embargo, muchos

resultados disponibles indican que la satisfacción laboral generalmente no está relacionada con el desempeño de la tarea. Sin embargo, este hallazgo no impidió que los investigadores continuaran con sus investigaciones.

Aunque se han desarrollado varias definiciones de satisfacción, es cierto que muchas se centran en un componente de la actitud, la emoción, sin considerar la cognición o el comportamiento. Una definición clásica basada en este punto de vista ve la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero que es el resultado de las percepciones subjetivas de las personas sobre su experiencia laboral. Otros autores, sin embargo, creen que se necesita aplicar una influencia más amplia, definiéndola como una actitud o curso de acción que una persona identifica con respecto a su experiencia o situación. Uno y otras destrezas pueden ser accesorias y favorecer a la producción de un cuadro de cabal de la satisfacción laboral (p. 298).

Según el autor Uribe (2018), la satisfacción laboral se define como el aprecio y sentimientos que los empleados tienen por su trabajo en diferentes aspectos del mismo.

Navarro et al. (2020) definen dos tipos de satisfacción laboral: Satisfacción laboral intrínseca: este tipo de satisfacción laboral está impulsada por factores relacionados con la tarea (variedad, dificultad, interés, autonomía, capacidad de aprendizaje, etc.).

Satisfacción laboral, según los autores Salazar y Leytón (2017). La satisfacción laboral en relación con una organización es un comportamiento indicativo de las emociones y la confianza que sienten la mayoría de los empleados que diferencian su trabajo del que realizan y, en definitiva, perciben en su entorno. Por lo tanto, cuando un empleado realiza acciones positivas como sentimientos y pensamientos relacionados

con varios aspectos, cosas y personas definidas, el empleado exhibe un comportamiento positivo hacia ellos (Rodríguez et al. 2019).

La satisfacción laboral se refleja en el comportamiento relacionado con el trabajo y se describe como períodos emocionales agradables o positivos como resultado de las evaluaciones o experiencias de trabajo de los empleados. La satisfacción laboral corresponde a una actitud y un estilo de vida estables. trabajo, incluyendo los principios y beneficios derivados de las competencias profesionales.

Según el autor Hannoun (2021), la satisfacción laboral se puede definir como el comportamiento general de un individuo hacia su trabajo. El trabajo que emprenden las personas requiere no solo las acciones que realizan, sino también las interacciones con colegas y gerentes, el cumplimiento de las normas y políticas internas de la organización, el cumplimiento de las políticas organizacionales, la supervivencia en las condiciones de trabajo, el cumplimiento de los estándares de desempeño, etc. Por lo tanto, se debe formar una evaluación para medir cómo se colocan los trabajadores. Esta es una actividad, pero necesaria.

De igual forma, puede definirse como la calidad de las cualidades, creencias y valores del trabajador que se relacionan con su propio trabajo. Las actitudes se establecen generalmente por las características del trabajo actual y la impresión del trabajador de lo que "debería ser". Los aspectos de los empleados que suelen influir en su percepción del "debería ser" (lo que esperan de su trabajo) son:

Las necesidades

Los valores

Rasgos personales.

Los 3 aspectos de la contexto de ocupación que afectan las percepciones del "debería ser" son:

Las comparaciones sociales con otros empleados

Las características de empleos anteriores

Los grupos de referencia.

Las cualidades del puesto que contribuyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

Remuneración Condiciones de trabajo Supervisión de compañeros
Contenido del trabajo

Seguridad en el empleo Oportunidades de ascenso. Adicionalmente, se pueden identificar dos tipos o niveles de análisis que se relacionan con la satisfacción laboral.

Satisfacción general: una medida promedio de cómo se sienten los empleados sobre diferentes aspectos de su trabajo. Satisfacción de aspectos: qué tan satisfecho o insatisfecho está con un aspecto particular de su trabajo, evaluación, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo u otras políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está conectada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. (p.p. 15,16).

Satisfacción laboral, según los autores Chiang et al. (2020), Se entiende como una serie de observaciones emocionales que experimenta una persona ante su trabajo y sus diversos aspectos. Si queremos entender cómo se estructura conceptualmente la satisfacción laboral, necesitamos referirnos al concepto de actitud. En segundo lugar, debido a que la satisfacción laboral es una actitud, considere incluirla en los estudios de actitud. Puede medirlo a través de la tecnología de medición de actitud.

Se puede pensar en el comportamiento como las partículas mentales de redes históricamente integradas, involucrando a cada individuo en su entorno social. Son como las moléculas básicas de la protesta, sintetizadas por los humanos a partir de sus dones mentales innatos y basadas en una

comprensión de la experiencia sociocultural. Estas tendencias íntimas guían las respuestas individuales a través de canales volátiles y predecibles que se manifiestan en los gustos, preferencias, hábitos, creencias, estilos, comportamientos o adherencias de cada persona, es como un perfil conductual específico.

Es necesario distinguir entre las actitudes o la voluntad de comportarse de una manera particular para aspectos particulares del trabajo o una organización y la satisfacción laboral derivada de las diversas actitudes que los empleados tienen hacia su trabajo y los factores relacionados. Relacionado. En este caso, se convierte en una actitud general derivada de muchas actitudes específicas relacionadas con diferentes aspectos del trabajo y la organización. Por lo tanto, existe la necesidad de ampliar las variables de investigación. Básicamente, la satisfacción laboral es un concepto general que se refiere a las actitudes de las personas hacia diferentes aspectos de sus trabajos (p. 156,157).

Justificación de la investigación.

Justificación teórica

El presente trabajo se justifica teóricamente, ya que, si existe diferencia entre el personal administrativo de los municipios de Piura y Sullana, se realizará una encuesta sobre la variable 'satisfacción laboral'. Puede conocer qué dimensiones procesan los equipos utilizados en la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada por Sonia Palma (SL-SPC). De igual manera, la recopilación de información se utiliza como base importante para el estudio de las variables y soluciones de los problemas del MPPyMPS.

Justificación práctica

El trabajo de investigación es pragmático, determinando si existen diferencias en la satisfacción laboral entre el personal administrativo de los municipios de Piura y MPS traduciéndolas en el desempeño que mejor se adapte a los intereses de sus respectivas organizaciones.

Justificación metodológica

La presente investigación se basará en la visita a la municipalidad de Piura y Sullana, la técnica utilizada serán las encuestas, para determinar la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en ambas municipalidades, la recolección de los datos y procesar las 3 dimensiones, hallar los resultados mediante el sistema SPS y determinarán las diferencias de ambas municipalidades de Piura y Sullana, que serán utilizados para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos.

Problema

Planteamiento del problema

Actualmente, debido al reemplazo del gobierno local, las ciudades administradas centralmente se han visto afectadas por la mala gestión de las juntas directivas, así como de sus trabajadores. Estos esfuerzos enfatizaron varios aspectos a favor de sus intereses políticos, y dejaron de lado el bienestar de los trabajadores administrativos. Algunas de las consecuencias que deja la mala gestión a los colaboradores directivos son en el ambiente de trabajo, las condiciones materiales, el desarrollo personal, el desempeño y las relaciones con la unidad. Este estudio es muy importante ya que pretende ser una herramienta útil para las ciudades de Piura y Solana, ya que estas organizaciones se dan cuenta de la importancia de brindar satisfacción laboral a los trabajadores para que puedan brindar un servicio de calidad.

De acuerdo a lo expuesto surge la interrogante de la presente investigación.

Problema general

¿Cuáles son las diferencias de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad Provincial de Piura y otras municipalidades, Piura 2021?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Dimensiones de la variable

Dimensión. - Condiciones físicas y/o materiales

Se consideran a los espacios de trabajos seguros, materiales que utiliza el instructor en la Institución. Los factores como son la iluminación, la temperatura, el ruido, la comodidad de los materiales, entre otros, así como la seguridad de la integridad física e integridad del colaborador donde se ejecuta sus actividades, deben ser considerados de gran importancia en la gestión laboral, darle un valor para impulsar una cultura de trabajo.

Los diferentes cambios del trabajo como los horarios, las aptitudes personales, las tecnologías y otros generan una serie de condiciones que pueden afectar la salud del trabajador, que motiva la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo.

Dimensión. - Beneficios laborales y/o remunerativos

Son los que establecen un mejoramiento al sueldo económico son importantes para aumentar el nivel de los trabajadores dando como consecuencia el crecimiento y bienestar; las Instituciones tienen el compromiso de mejorar la seguridad de los trabajadores y estar motivados. A los colaboradores les corresponde los beneficios como son los descansos obligatorios (los feriados), las horas extras pagadas, asignación familiar, seguros y utilidades.

Dimensión. - Políticas administrativas

Se toman en consideración las normas, principios y orientaciones básicas relativas a la conducta de los trabajadores. Dentro de una entidad, la política puede estar en diferentes niveles y tener mayor o menor importancia.

Alcanzar las metas también requiere que los empleados se basen en lineamientos o estándares organizacionales que se reflejen en los resultados o la calidad del servicio.

Talla. - relaciones sociales

Se refiere a la dirección en la que tanto los gerentes como los empleados se coordinan y comunican sobre temas laborales específicos, y es la regla básica que rige las relaciones obrero-patronales.

Es necesario las diferentes interacciones que existen en los diferentes temas ya sea laborales y no laborales, etc.

Dimensión. - Desarrollo personal

Se considera un proceso mediante el cual una agencia se asegura de que su fuerza laboral esté trabajando para cumplir sus objetivos, que incluye las habilidades y competencias de los trabajadores y se evalúa constantemente. (Farro, 2018, p. 22).

Esto también se conoce como superación personal y se considera un progreso que permite a los trabajadores mejorar sus conocimientos y comportamiento.

Dimensión.- Desempeño de Tareas

Se refiere al proceso de la agencia para garantizar que la fuerza laboral trabaje para alcanzar y lograr sus objetivos.

Significa esforzarse por alcanzar metas en beneficio de la institución y de sus empleados.

Dimensión - Relación con la Autoridad

El jefe es el eje entre la institución y el empleado y es una figura clave en la evaluación y desempeño del empleado y la institución. Un jefe es alguien que mantiene a los empleados informados, apoyados emocionalmente, aconsejados y tratados de manera justa (Navarro y Carmona, 2020, p. 5).

Matriz de Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

Dimensi ones	Indicadores	Items	Escala	Rangos
Condicione s	-Evalúa la distribución física	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal	Bajo (9-19)
	Materiales y laborales	-Evalúa la ventilación e iluminación Expresa comodidad -Evalúa las remuneraciones -Evalúa las expectativas económicas		2, 7, 14, 22.
			TA= 5 * A= 4 I = 3 D= 2 TD=1	
Políticas	-Expresa valoración del servicio	8, 15, 17, 23, 33	Ordinal	Bajo (15-33)
Relaciones sociales.	-Cumple con los horarios establecidos -Muestra compañerismo -Expresa solidaridad mutua	3, 9, 16, 24		Mediano (34-54) Alto (55-75)
Desarrollo personal	-Siente expectativas del puesto de trabajo -Percibe el reconocimiento por la labor de su trabajo	4, 10, 18, 25, 29, 34		
Desempeño Relación con la autoridad	-Muestra la importancia del trabajo -Muestra comprensión y reconocimiento	5, 11, 19, 26, 30, 35. 6, 12, 20, 27, 31, 36	Ordinal	Bajo (12-26) Mediano (27-43) Alto (44-60)

Fuente: elaboración propia

*Puntajes: **TA** Totalmente de acuerdo=5 puntos; **A** de acuerdo=4 puntos; **I** indeciso=3 puntos;
D En desacuerdo=2puntos; **TD** Totalment en desacuerdo=1 punto

Hipótesis

H0: No existe discrepancia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la MPPy MPS 2022.

H1: Existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la MPPyMPS2022.

6. Objetivos

Objetivo General:

Determinar las discrepancias en la satisfacción de los recursos humanos administradores de la Municipalidad de Piura y Sullana 2022.

Objetivos específicos

Determinar las diferencias en los ambientes materiales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana 2022.

Determinar las diferencias en las estrategias, relaciones y desarrollo personal de los recursos humanos administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana 2022

Determinar las diferencias en el desempeño y relación con la entidad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana 2022.

6. Metodología

El actual quehacer de exploración, pertenece al razonamiento hipotético racional, por sus características de ser sistemático, objetivo y gradual inmediatamente que admite sumar con conocimientos esforzados, de nivel manifiesto comparativo y con diseño no experimental. Se indica no experimental porque no se ejecutará investigación alguna, no se aplicará

ningún estilo o widget estadístico, es expresar, no existe componenda de variables, verificando de tradición natural los episodios o fenómenos, es exponer tal y como se dan en su desarrollo natural. Se considerará un ajuste cuantitativo, por la cosecha de apuntes de dos ideales de un mismo portento. Indica Hernández, Fernández y Baptista (2010) concerniente al hueco transversal como “Los diseños de averiguación transaccional o transversal recopilan noticia en un solo santiamén, es en un intervalo único. Su objeto es inventariar variables y inquirir su incidencia e interrelación en un periquete dado. Es como se le tomara una foto de poco que sucede”

Tipo de estudio

El tipo de investigación será básica, porque se realizará con el fin de desarrollar los conocimientos teóricos para el avance de una determinada ciencia, según (Farro 2008, p. 22) la investigación básica es la investigación pura o fundamental, está orientada al desarrollo de la ciencia en si misma, por lo cual se encuentra en búsqueda de leyes y principios generales, este tipo permite organizar una teoría científica. Es descriptivo, así lo señalan Hernández Fernández y Baptista (2014), “considera al fenómeno estudiado y sus factores, miden conceptos y definen variables” (p. 89). Es cuantitativo, según Hernández Fernández y Baptista (2019), “El planteamiento del problema de investigación precede a la revisión de la literatura y al resto del proceso de la investigación; asimismo, esta revisión puede modificarse el planteamiento original (p. 52).

Diseño

El diseño de la investigación será no experimental, de corte transversal, descriptivo comparativo. Se denominará no experimental porque no se realizará experimento alguno, no se aplicará ningún tratamiento o programa estadístico, es decir, no existe manipulación de variable,

observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural. Al respecto, Farro (2018), sostiene que el estudio es comparativo porque estudiará dos muestras simultáneas en la cual se hará una comparación entre ellas a fin de describir o determinar el comportamiento de semejanza o discrepancias entre ellas; es decir en este caso comparar el nivel de desarrollo psicomotriz según género.

Por cuanto, la presente investigación es descriptiva comparativa tiene como esquema:

G1 O1
= ð =/
G2 O2

Dónde:

G1: Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Piura

G2: Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Sullana

O1: Observación de la variable Satisfacción Laboral en G1 O2: Observación de la variable Satisfacción Laboral en G2

=/=: Los resultados iguales o d

Población

La población estuvo conformada por 1500 personas, trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y 1000 personas trabajadores administrativos de la Municipalidad de Sullana. La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Tamayo, 2018, p. 157)

Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son la ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso.

La muestra usada para el estudio fue la no probabilística. “En las muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación [...] depende del proceso de toma de decisiones del investigador” Hernández, Fernández y Baptista (2010). En ese sentido la muestra estuvo conformada por 81 trabajadores administrativos de la municipalidad de Piura y Sullana.

Procesamiento y análisis de la información.

Se empleará las siguientes medidas estadísticas para el procesamiento de la información el software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versión 25, para procesar los datos obtenidos en la presente investigación. La presente investigación tomará los principios éticos donde se hará prevalecer el principio del respeto a la dignidad de la persona. Además, el principio de responsabilidad, mediante el cual la investigadora, en ningún momento se manipulará los datos para beneficio personal.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad tratada por Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Se realizó una prueba con trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y trabajadores administrativos de la Municipalidad de Sullana quienes se les suministró los instrumentos para su desarrollo, a fin de hallar la confiabilidad de los mismos de manera global.

Tabla 1

Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

<u>Estadísticas de</u>	
<u>fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.670</u>	<u>36</u>

Fuente: Base de datos

Los resultados de la variable indicaron que es de 0,67, donde representó muy alta confiabilidad del instrumento de recolección de datos para su aplicación respectiva.

Los cuestionarios de satisfacción laboral muestran una alta confiabilidad, de acuerdo a la prueba piloto que se realizó a 20 trabajadores administrativos de la municipalidad de Piura y Sullana dando un total de 40 trabajadores administrativos.

Tabla 2

Magnitud del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta Alta
0,61 a 1,00	
0,41 a 0,60	ModeradaBaja
0,21 a 0,40	
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Corral (2008)

7. Resultados

Resultados descriptivos de la Variable Satisfacción laboral para trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura.

Tabla 3

Niveles de la variable Satisfacción laboral para trabajador administrativo de la Municipalidad de Piura.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2,4
	Medio	38	92,7
	Alto	2	4,9
	Total	41	100,0

En la tabla 03 de Satisfacción laboral para trabajador administrativo de la Municipalidad de Piura, se observa que, de 41 trabajadores, 2 que representan el 4,9 %, se considera como nivel Alto su satisfacción. De otra parte, solo 38 trabajadores que representa un 92,7% del total, considera como Medio dicha satisfacción por cumplir con su función laboral. Y por último sólo 1 trabajador que representa al 2,4% del total no tiene ningún tipo de satisfacción. En la figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión del personal de la Municipalidad de Piura en lo que respecta a los niveles de la Satisfacción laboral.

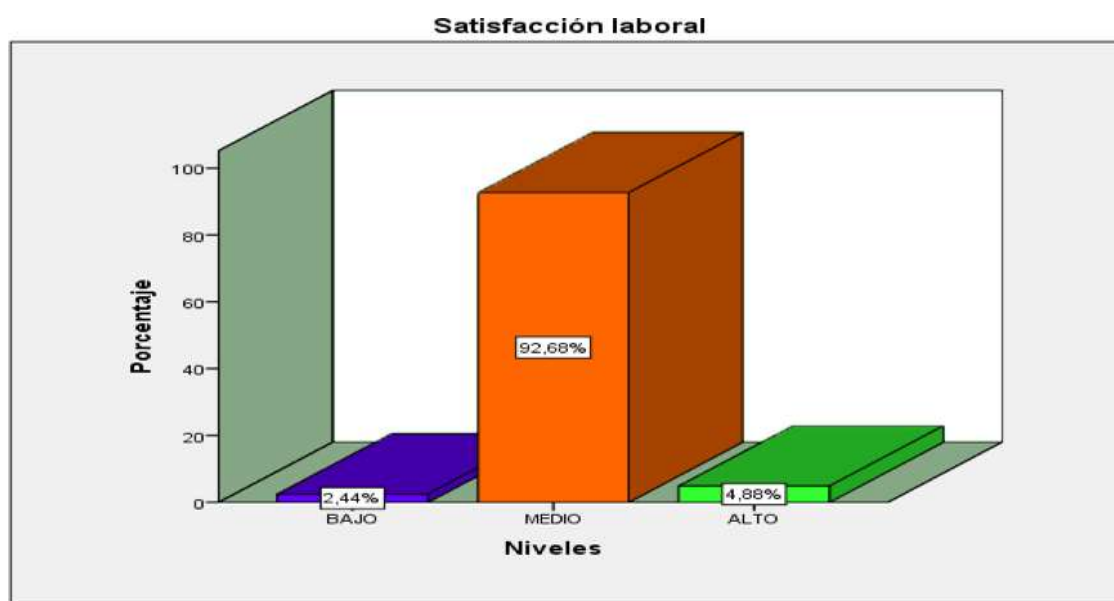


Figura 1. Comparación porcentual de la Variable Satisfacción laboral con el trabajador administrativo de la Municipalidad de Piura.

Resultados descriptivos de la dimensión Condiciones Materiales

Tabla 4

Niveles de dimensión Condiciones Materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	9,8
	Medio	30	73,2
	Alto	7	17,1
	Tota	41	100,0

En la tabla 04 sobre Condiciones Materiales, se observa que, de 41 trabajadores, 7 que representan el 17,1 %, considera como Alto las condiciones adecuadas de desarrollar las labores. De otra parte 30 trabajadores estables que representa un 73,2% del total, considera que Medio dichas condiciones y 4 trabajadores que representa al 9,8% del total considera como Bajo dichas condiciones. En la siguiente figura, se muestra gráficamente los resultados que arroja la opinión de los trabajadores en lo que respecta a las Condiciones Materiales.

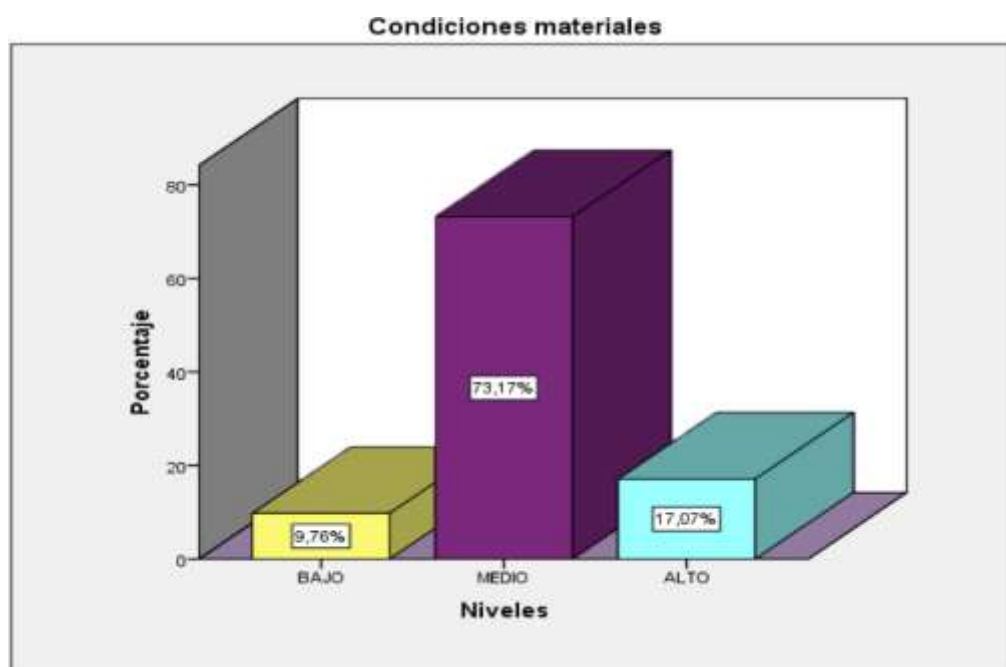


Figura 2. Comparación porcentual de la dimensión condiciones materiales contrabajador administrativo de la Municipalidad de Piura.

Resultados descriptivos de la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal

Tabla 5

Niveles de dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,9
	Medio	36	87,8
	Alto	3	7,3
	Total	41	100,0

En la tabla 05 sobre política, relaciones y desarrollo personal, vemos que de 41 empleados, 3 que representan el 7,3%, consideran las relaciones y el autoconocimiento como Alto. Por otro lado, 36 empleados, que representan el 87,8% del total, consideran estas relaciones con sus características personales como medias, y dos empleados que representan el 4,9% del total, las consideran como pobres. Esta imagen muestra claramente los resultados de las sólidas opiniones de los empleados sobre la política, las relaciones y el desarrollo personal.

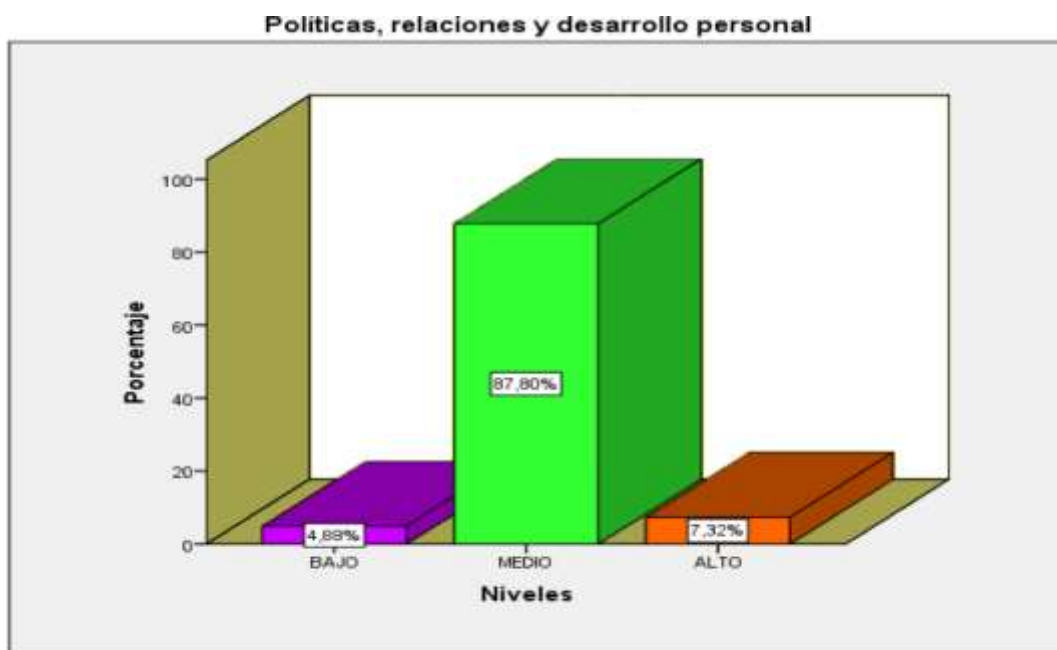


Figura 3. Comparación porcentual de la dimensión Políticas, relaciones y Desarrollo personal con el trabajador administrativo de la Municipalidad de Piura.

Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño y relación con la autoridad

Tabla 6

Niveles de dimensión Desempeño y relación con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	6	14,6
Medio	34	82,9
Alto	1	2,4
Total	41	100,0

En la Tabla 08 sobre el desempeño y su relación con la autoridad, notamos que de 41 factores, solo 1, o 2.4%, se considera alto el desempeño requerido por el jefe inmediato. Por otro lado, 34 trabajadores, que representan el 82,9% del total, consideran estos trabajos como medios y solo 6 trabajadores, que representan el 14,6% del total, los consideran bajos. La siguiente figura muestra los resultados que muestran las opiniones estables de los trabajadores sobre el desempeño y la relación con la autoridad.

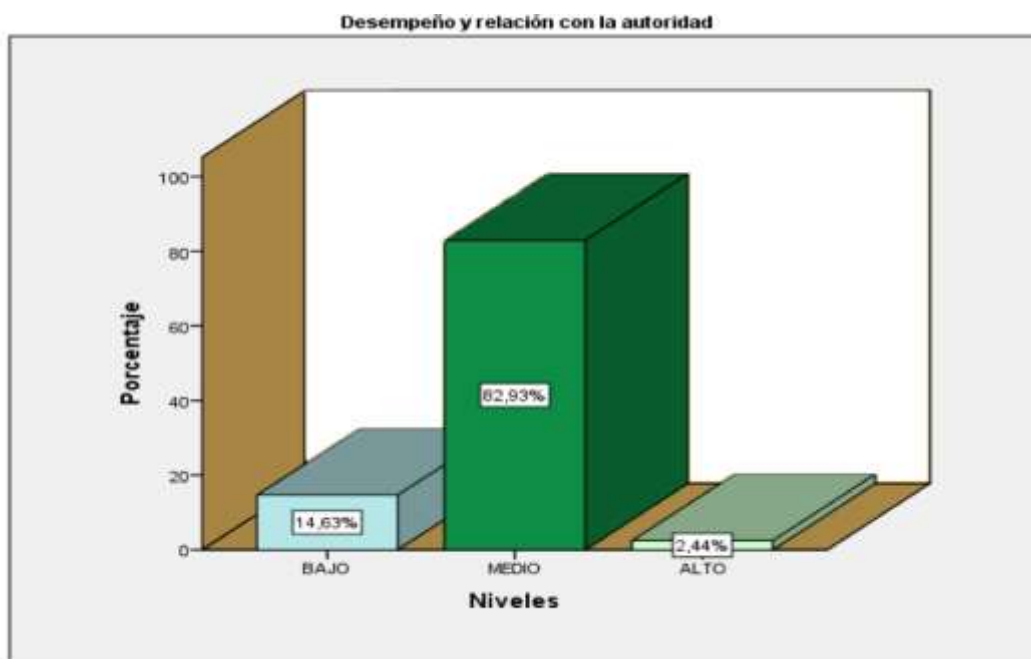


Figura 4. Comparación porcentual del Desempeño y relación con la autoridad del personal de la Municipalidad de Piura.

Resultados descriptivos de la Variable Satisfacción laboral para el trabajador administrativo de la Municipalidad de Sullana

Tabla 7

Niveles de la variable Satisfacción laboral para trabajador administrativo de la Municipalidad de Sullana

Frecuencia	Porcentaje	
Válido Bajo	13	32,5
Medio	27	67,5
Total	40	100,0

En la Tabla 07 sobre la satisfacción laboral del personal administrativo de la ciudad de Sullana, se puede observar que de 40 empleados, 27 empleados representan el 67,5%, y su nivel de satisfacción se considera normal. Por otro lado, 13 trabajadores, que representan el 32,5% del total, consideran bajo su nivel de satisfacción con el desempeño de su trabajo profesional. La figura muestra los resultados de las opiniones de los trabajadores de la ciudad de Piura sobre el nivel de satisfacción laboral.

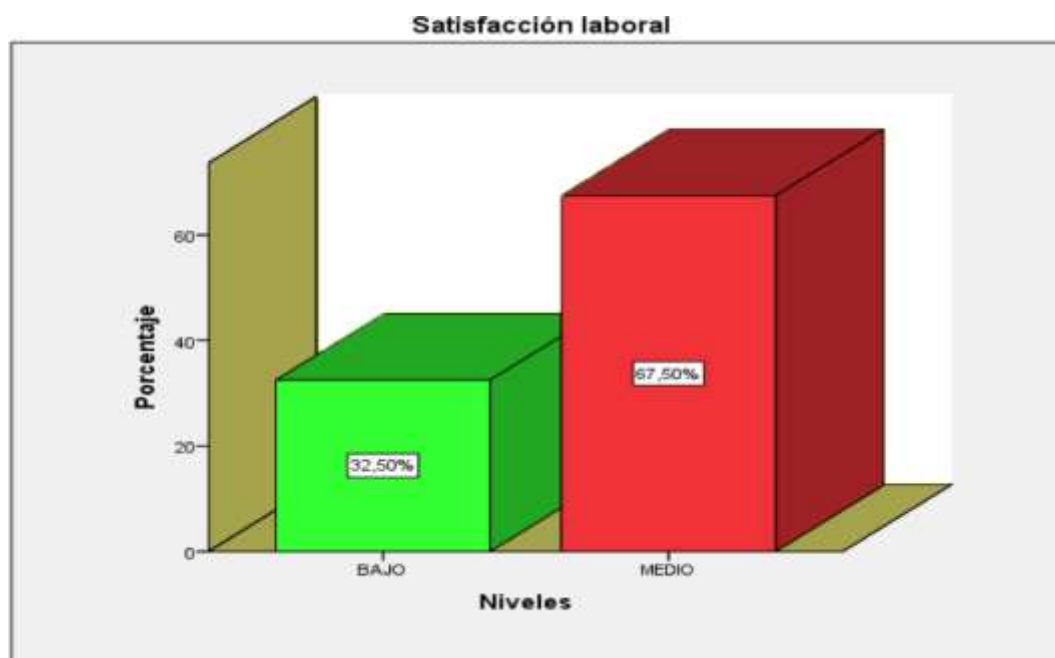


Figura 5. Comparación porcentual de la Variable Satisfacción laboral con el trabajador administrativo de la Municipalidad de Sullana

Resultados descriptivos de la dimensión Condiciones Materiales

Tabla 08

Niveles de dimensión Condiciones Materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	52,5
	Medio	18	45,0
	Alto	1	2,5
	Total	40	100,0

En la Tabla 08 de Condiciones Físicas, observamos que de 40 trabajadores solo uno, que es el 2,5% del total de trabajadores, se cree que tiene la disponibilidad de condiciones necesarias para desempeñar el trabajo tan alto. En cambio, 18 trabajadores, es decir el 45,0% del total, consideró estas condiciones como promedio y 21 trabajadores, que representan el 52,5% del total, las consideró en estas condiciones. La siguiente figura muestra los resultados de las opiniones estables de los trabajadores sobre las condiciones materiales.

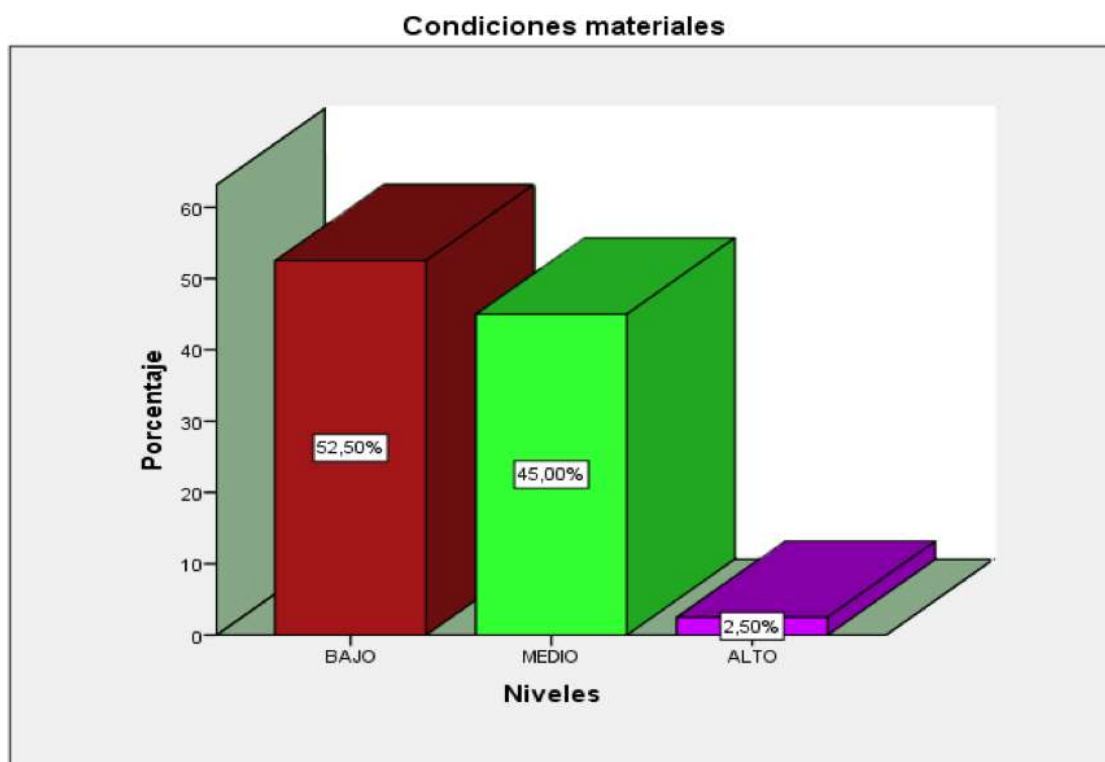


Figura 6. Comparación porcentual de la dimensión condiciones materiales con trabajador administrativo de la Municipalidad de Sullana.

Resultados descriptivos de la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal

Tabla 09

Niveles de dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	10,0
	Medio	36	90,0
	Total	40	100,0

En la Tabla 09 sobre Políticas, Relaciones y Autodesarrollo, se observa que de 40 empleados, 36 personas que representan el 90,0% consideran que las relaciones y la auto percepción son medias. Por otro lado, 4 trabajadores, que representan el 10,0% del total, dijeron tener mala relación y auto percepción. La siguiente figura muestra los resultados de las opiniones estables de los trabajadores sobre políticas, relaciones y crecimiento personal.

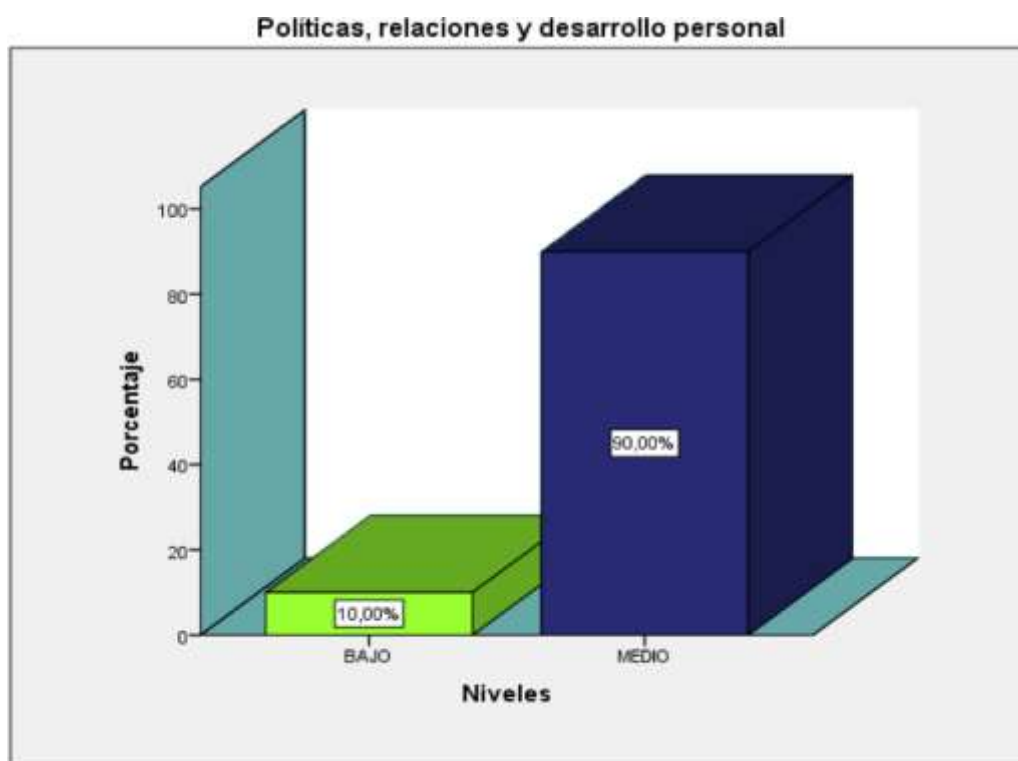


Figura 7. Comparación porcentual de la dimensión Políticas, relaciones y Desarrollo personal con trabajador Administrativo de la Municipalidad de Sullana.

Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño y relación con la autoridad

Tabla 10

Niveles de dimensión Desempeño y relación con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	26	65,0
Medio	14	35,0
Total	40	100,0

En el Cuadro 10 sobre el desempeño y su relación con la autoridad, se observa que de 40 factores, 14 representan el 35,0%, considerando como promedio el desempeño basado en las pretensiones de los supervisores directos. Por otra parte, se considera que pertenecen a estos puestos 26 trabajadores, que representan el 65,0% del total. El siguiente gráfico muestra los resultados de las opiniones estables de los trabajadores sobre el desempeño y la relación con las autoridades.

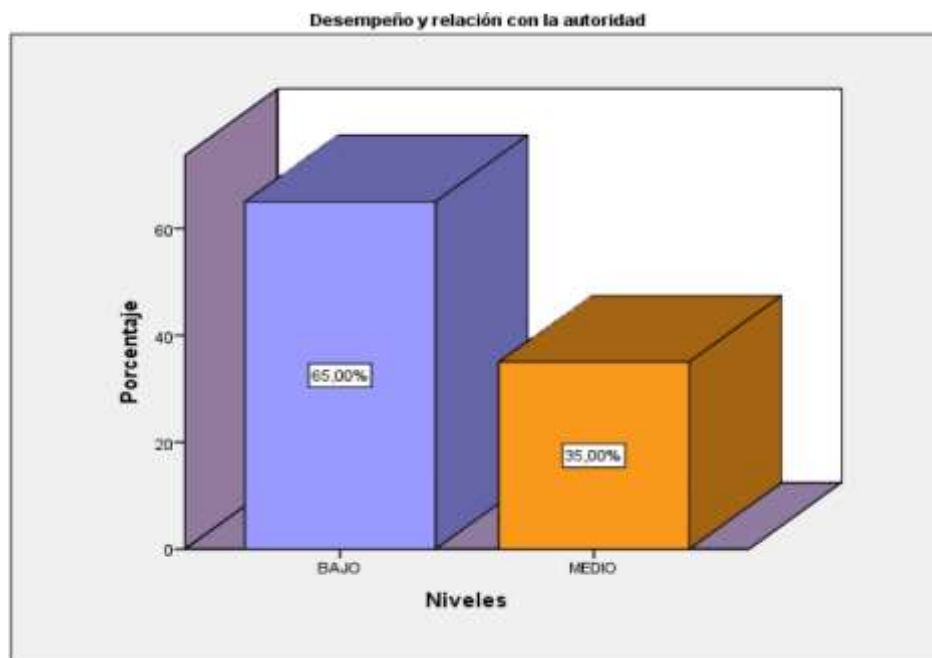


Figura 8. Comparación porcentual del Desempeño y relación con la autoridad del trabajador administrativo de la Municipalidad de Sullana.

Resultado descriptivo de Gráfica Cruzada con la Satisfacción laboral

Tabla 11

Gráfica cruzada Satisfacción laboral por Municipalidad

Recuento				
	Municipalidad de Piura	Municipalidad de Sullana	Total	
Satisfacción laboral	Bajo	1	13	1
	Medio	38	27	65
	Alto	2	0	3
Total		41	40	81

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 09 se observa que, en el caso de la Satisfacción laboral, respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 2 trabajadores el nivel En el Cuadro 10 sobre el desempeño y su relación con la autoridad, se observa que, de 40 factores, 14 representan el 35,0%, considerando como promedio el desempeño basado en las pretensiones de los supervisores directos. Por otra parte, se considera que pertenecen a estos puestos 26 trabajadores, que representan el 65,0% del total. El siguiente gráfico muestra los resultados de las opiniones estables de los trabajadores sobre el desempeño y la relación con las autoridades. *Figura 9. Comparación porcentual cruzada de la Satisfacción laboral*

Resultado descriptivo de Gráfica Cruzada con las Condiciones Materiales

Tabla 12

Gráfica cruzada Condiciones Materiales por Municipalidad

Recuento		Municipalidad de Piura	Municipalidad de Sullana	Total
Satisfacción laboral	Bajo	4	21	25
	Medio	30	18	48
	Alto	7	1	8
Total		41	40	81

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 10 se observa que, en el caso de las Condiciones Materiales, respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 7 trabajadores el nivel Alto el cual representa al 8,64 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana existe un trabajador en el mismo nivel que representa al 1,23 % del total. De igual modo respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 30 trabajadores del nivel Medio el cual representa al 37,04 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana 18 trabajadores del mismo nivel que representan 22,22 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la municipalidad de Piura se refleja a sólo 4 trabajadores en el nivel Bajo el cual representa al 4,94 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana se cuenta con 21 trabajadores del mismo nivel que representan el 25,93 % del total.

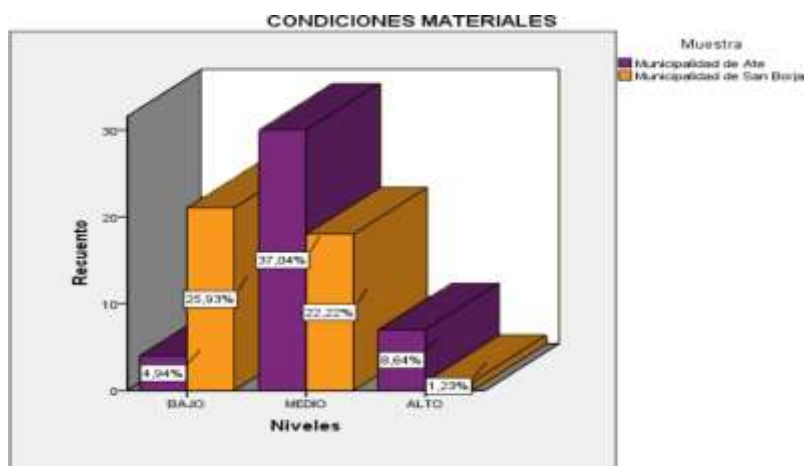


Figura 10. Comparación porcentual cruzada de las condiciones materiales.

Resultado descriptivo de Gráfica Cruzada con las Políticas, relaciones y desarrollo personal

Tabla 13

Gráfica cruzada Políticas, relaciones y desarrollo personal por Municipalidad

Recuento	Municipalidad de Piura	Municipalidad de Sullana	Total
Satisfacción laboral			
Bajo	2	4	6
Medio	36	36	72
Alto	3	0	3
Total	41	40	81

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15 y figura 11 se observa en el caso de las Políticas, relaciones y desarrollo personal, respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 3 trabajadores el nivel Alto el cual representa al 3,70 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana no existen trabajadores en el mismo nivel. De igual modo respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 36 trabajadores del nivel Medio el cual representa al 44,44 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana 44 trabajadores del mismo nivel que representa también 44,44 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la municipalidad de Piura se refleja a sólo 2 trabajadores en el nivel Bajo el cual representa al 2,47 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana se cuenta con 4 trabajadores del mismo nivel que representan el 4,94 % del total.



Figura 11. Comparación porcentual cruzada de las Políticas, relaciones y desarrollo personal.

Resultado descriptivo de Gráfica Cruzada con el Desempeño y relación con la autoridad

Tabla 14

Gráfica cruzada Desempeño y relación con la autoridad por Municipalidad

Recuento				
	Municipalidad de Piura	Municipalidad de Sullana		Total
Satisfacción laboral				
Bajo		6	26	32
Medio	34		14	48
Alto		1	0	1
Total	41		40	81

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 16 y figura 12 se observa en el caso del Desempeño y relación con la autoridad, respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 1 trabajador el nivel Alto el cual representa al 1,23 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana no existen trabajadores en el mismo nivel. De igual modo respecto a la municipalidad de Piura se refleja a 34 trabajadores del nivel Medio el cual representa al 41,98 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana 14 trabajadores del mismo nivel que representa 17,28 % del total. Así mismo, se observa que con respecto a la municipalidad de Piura se refleja a sólo 6 trabajadores en el nivel Bajo el cual representa al 7,41 % del total, para el caso de la municipalidad de Sullana se cuenta con 26 trabajadores del mismo nivel que representan el 32,10 % del total.

Figura 12. Comparación porcentual cruzada del Desempeño y relación con la autoridad



Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Piura y Sullana 2021.

H1: Existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Tabla 15

Estadísticos de prueba^a

<u>Satisfacción</u>	
<u>laboral</u>	
U de Mann-Whitney	546,500
<u>Sig. asintótica (bilateral)</u>	<u>,000</u>

a. Variable de agrupación: Condición laboral

Decisión estadística

El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto, p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Hipótesis específica 1

H0: No existe diferencia entre condiciones materiales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

H1: Existe diferencia entre condiciones materiales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Tabla 16
Estadísticos de prueba^a

	<u>Condiciones Materiales</u>
U de Mann-Whitney	421,500
<u>Sig. asintótica (bilateral)</u>	<u>.000</u>

a. Variable de agrupación: Condición laboral

Decisión estadística

El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación positiva entre condiciones materiales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

8. Análisis y discusión

En el presente trabajo de investigación en el análisis descriptivo y prueba de hipótesis general se pudo determinar las diferencias y la comparación de la variable satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos de la municipalidad de Piura, obteniendo el nivel bajo de 2.4 % y el nivel medio de 92.7

%, a diferencia de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Sullana obteniendo un nivel bajo de 32.5 % y el nivel medio de 67.5 %. Utilizando la prueba U. de Mann-Whitney El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto p es menor a 0,05 lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Piura y Sullana 2021. En cuanto al análisis descriptivo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura: Se verifica comparación porcentual de la variable satisfacción laboral con trabajador administrativo de Piura: 92.7% nivel medio. Se verifica comparación porcentual de la dimensión Condiciones materiales con el trabajador administrativo de la municipalidad de Piura: 73.17% nivel medio. Se verifica comparación porcentual de la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal con trabajador administrativo de la municipalidad de Piura: 87.80% nivel medio. Se verifica comparación porcentual de la dimensión desempeño y relación con la autoridad de trabajador administrativo de la municipalidad de Piura : 82.93% nivel medio. En cuanto al análisis descriptivo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Sullana: Se verifica comparación porcentual de la variable satisfacción laboral con trabajador administrativo de Sullana: 67.50 % nivel medio. Se verifica comparación porcentual de la dimensión Condiciones materiales con el trabajador administrativo de la municipalidad de Sullana: 52.50% nivel bajo. Se verifica comparación porcentual de la dimensión Políticas, relaciones y desarrollo personal con trabajador administrativo de la municipalidad de Sullana: 90.00% nivel medio. Se verifica comparación porcentual de la dimensión

desempeño y relación con la autoridad de trabajador administrativo de la municipalidad de Sullana: 65.00% nivel bajo. En cuanto al resultado de la gráfica cruzada satisfacción laboral por municipalidades: Se verifica comparación porcentual cruzada de la variable satisfacción laboral, municipalidad de Piura 46.91% y municipalidad de Sullana 33.33% ambos niveles medios. Se verifica comparación porcentual cruzada de Condiciones materiales de municipalidad de Piura 37.04% nivel medio y municipalidad de Sullana 25.93% nivel bajo. Se verifica la comparación porcentual cruzada de Condiciones políticas, relaciones y desarrollo personal de municipalidad de Piura 44.44% y municipalidad de Sullana 44.44% ambos niveles medios. Se verifica comparación porcentual cruzada de Desempeño y relación con la autoridad de municipalidad de Piura 41.98% nivel medio y municipalidad de Sullana 32.10% nivel bajo.

Sobre la hipótesis segunda, estos resultados guardan relación con la investigación de Cabrera (2017) en su investigación titulada *Influencia del Estilode Liderazgo de la Supervisora de enfermería la Satisfacción Laboral del Personalde enfermería del Hospital Ilo*. objetivo fue la insatisfacción laboral mejora al aumento de factores adversos que implican resultados costosos para las organizaciones. Objetivo: Comprobar la frecuencia de la satisfacción laboral, las clases de liderazgo en el dominio del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de las enfermeras. Hipótesis: Estilo de liderazgo inadecuado de la enfermera supervisora influye en la insatisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Métodos: El estudio fue de tipo cuantitativo según su finalidad cognoscitiva es explicativo, prospectivo es de corte transversal. cuya población estuvo conformada por 80 personas entre enfermeros y los técnicos de enfermería, la técnica utilizada de la encuesta y los instrumentos fueron: el cuestionario de estilos de con la Escala de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y la encuesta NSE-VL (APEIM) los cuales fueron aplicados previo consentimiento informado. Resultados: De la población verificadael 47.5% son enfermeros.

El estilo de liderazgo que más se percibe en la supervisora de enfermería es el Laissez Faire (83.80%), en cuanto al liderazgo transaccional el 76.30% perciben que a veces se aplica el liderazgo transaccional (Dirección por Excepción), el 75.00% a veces recompensa contingente. El 56.30% denota que nunca se aplica el liderazgo transformacional (Carisma). El 67.50% menciona que a veces se aplica estimulación intelectual. El 65.00% piensan que nunca denota inspiración. El 58.80% menciona que a veces se aplicaba consideración individualizada referida a la satisfacción laboral el 48.80% del personal de enfermería están medianamente satisfechos, el 46.30% cuenta satisfacción laboral baja y solo un 5 % están altamente satisfechos. El 80% de los que tienen satisfacción laboral baja, perciben la existencia de a veces un liderazgo transaccional de la supervisora (Dirección por excepción) ($P > 0.05$). El 64.9% de trabajadores con satisfacción laboral baja a veces perciben recompensa contingente ($P > 0.05$). El 83.30 % de trabajadores con satisfacción laboral baja se apreció que su supervisora aplica liderazgo Laissez-Faire. **CONCLUSIÓN:** .- La continuidad de satisfacción laboral 48.80% es media, El tipo de liderazgo que denota es Liderazgo Laissez Faire 83.30%, el 67.60% señalan satisfacción laboralbaja, comparada con liderazgo transformacional (Carisma).

Asimismo, sobre la hipótesis tercera, en la investigación de Poma (2017) en su investigación titulada Los Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2017. Es de señalar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de los Olivos en el periodo 2017, mencionar la existencia referente a los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral es un inconveniente fuerte, para la sociedad, en el estudio presentado, la significación y el tratamiento a estos estilos es importante, ya que el estudio es minuciosamente y existentes congruencias de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. La tesis cuenta con enfoque cuantitativo y aplicó la estadística como un medio importante para la recopilación de datos, que procesó, analizó para la obtención de los resultados. El diseño fue

correlacional, no experimental, transversal. En la obtención de la validez de los instrumentos se tuvo presente la opinión y criterio de juicio de expertos, denota que la muestra estuvo conformada por 163 trabajadores y se obtuvo un cálculo muestreo aleatorio, por medio de la validez de contenido y para su fiabilidad se utilizó método estadístico de alfa de Cronbach. Con relación al principal objetivo, se finiquita que la mejor relación que domina el estilo de liderazgo Laissez faire y en la satisfacción laboral, es como lo señala la prueba de Spearman (sig. Bi; $Rho = lateral = 0.000 < 0.050.477^{**}$).

9. Conclusiones y recomendaciones

Primera: Según los resultados obtenidos el valor de significancia es $p=0,000$, portanto, p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia en los niveles de *satisfacción laboral* en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Segunda: El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia entre *condiciones materiales* y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Tercera: El valor de significancia es $p=0,096$, por tanto, p es mayor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Es decir: No existe diferencia entre *políticas, relaciones, desarrollo personal* y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Cuarta: El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia entre el *desempeño y relación con la autoridad* y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

Recomendaciones

Primera:

Mejoras de estímulos (convenios y becas que les favorecen) a los trabajadores administrativos con el fin de superar la satisfacción laboral entre sus compañeros de labores y los jefes de las municipalidades de Piura y Sullana.

Segunda:

Reforzar en lo referente a capacitación para la actualización y especialización en el área a que pertenecen previniendo y cumpliendo los objetivos de la entidad.

Tercera:

La Oficina de Recursos Humanos realice la programación y el cronograma de capacitación donde los trabajadores administrativos opinen y participen de los temas a tratarse en beneficio de sus labores.

Cuarta:

La participación en eventos y premios que sean motivos de compartir momentos de acercamiento hacia sus compañeros de trabajo y funcionarios para su identificación en la entidad a que pertenecen.

Quinta:

Se debe contar con comunicaciones más fluidas con el jefe, para tener más acercamiento con los compañeros de trabajo y así formen equipos de trabajo más motivados y organizados.

Sexta:

Mejorar las condiciones y relaciones en el desarrollo personal y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana 2021.

11. Referencias bibliográficas.

- Alcover, Martínez, Rodríguez, Domínguez (2019) *Introducción a la psicología del trabajo* (2da. Edición) España, Mc Gran Hill.
- Cabrera, G. (2017) *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Ilo* (Tesis de bachiller) Recuperada del <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6458/MDMcam eg v.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Chiang, M, Nuñez (2020) *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*, Edición digital, España, Universidad Pontificia Comillas, ISBN: 978- 84-8468-482.
- Díaz y Gil (2019) *Desarrollo del personal y su contribución a la mejora de la satisfacción laboral en la Gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo* en el año 2016, Perú, Universidad Privada Antenor Orrego, Tesis.
- Farro, G y Castillo, S. (2018). *Impacto del reverse mentoring en la satisfacción laboral de los trabajadores de recursos humanos de una entidad financiera del Estado* (Tesis de maestría) Recuperado del <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621353/TEISIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Garcés, M. (2018) *Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador desde una perspectiva de género: estudio comparativo entre los años 2007 y 2011* (Tesis de maestría). Recuperada del <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/6992/2/TFLACSO-2013MAGV.pdf>.
- Hannoun, G. (2021) *Satisfacción Laboral*, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, trabajo de investigación.
- Hernández, Fernández, Baptista (2014) *Metodología de la investigación*, (6ta. edición), México, Mc Graw Hill.

- Hernández, Fernández, Baptista (2010) *Metodología de la investigación*, (5ta. edición), México, Mc Graw Hill.
- Manosalva y Manosalva (2018) *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral un análisis Cuantitativo riguroso de su relación*, Colombia, Universidad EAFIT.
- Navarro y Carmona, (2020), p. 5 *Capacitación y Desarrollo de Personal*, México, editorial Limusa
- Pérez, A. (2018) *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*, (Tesis de maestría).
Recuperada del <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Poma, C. (2018) *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos - 2017* (Tesis de maestría).
Recuperado del http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12409/Poma_GC_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Robbins y Judge (2018) *Comportamiento Organizacional*, (décimo tercera), San Diego, Pearson.
- Salazar, R y Leyton, Sara (2017) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría)
Recuperado del http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Soto-Rosales, A. y González-Losada, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 80-107. doi: 10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222
- Tamayo M. (2018) *El Proceso de la Investigación Científica*, (cuarta edición), México, editorial Limusa.

Uribe, J. (2018) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (1ra. Edición) México, Universidad Nacional Autónoma de México, editorial el manual moderno.

12. Anexos y apéndice

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Existe diferencias en la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidades de Piura y Sullana, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe diferencias en las condiciones materiales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021?</p> <p>¿Existe diferencias en las políticas, relaciones, desarrollo personal de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021?</p> <p>¿Existe diferencias en el desempeño y relación con la entidad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar las diferencias en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar las diferencias en las condiciones materiales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Determinar las diferencias en las políticas, relaciones y desarrollo personal de los trabajadores administrativos de laMunicipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Determinar las diferencias en eldesempeño y relación con la entidad de los trabajadores administrativos de laMunicipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencias en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe diferencias en las condiciones materiales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Existe diferencias en las políticas, relaciones y desarrollo personal de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p> <p>Existe diferencias en el desempeño y relación con la entidad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Piura y Sullana, 2021.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y diseño: Enfoque cuantitativo Diseño no experimental Corte transversal, descriptivo comparativo.</p> <p>Área de estudio Municipalidad de Piura y Sullana, 2021</p> <p>Población La población para este estudio estuvo constituida por 1500 trabajadores administrativos de la municipalidad de Piura y 1000 trabajadores administrativos de la municipalidad de Sullana.</p> <p>Muestra Muestra censal, no probabilística de81 participantes.</p> <p>Técnica Encuesta</p>

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,670	,388	36

Fiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,670	36

Condición matutina
 Positiva, negativa y desconocido personal
 Demografiado y no demografiado con la identidad
 (separado)

edad	sexo	edad
0-11	12-14	15-45
15-19	16-18	46-75
20-24	19-21	76-80
25-34	22-24	81-100

d1V1
 d1V2
 d1V3
 V1

d1V1
 d1V2
 d1V3
 V1

edad	sexo	d1V1	d1V2	d1V3	V1
1	M	1	1	1	25
1	F	1	1	1	31
2	M	1	1	1	27
2	F	1	1	1	32
3	M	1	1	1	28
3	F	1	1	1	33
4	M	1	1	1	29
4	F	1	1	1	34
5	M	1	1	1	30
5	F	1	1	1	35
6	M	1	1	1	31
6	F	1	1	1	36
7	M	1	1	1	32
7	F	1	1	1	37
8	M	1	1	1	33
8	F	1	1	1	38
9	M	1	1	1	34
9	F	1	1	1	39
10	M	1	1	1	35
10	F	1	1	1	40
11	M	1	1	1	36
11	F	1	1	1	41
12	M	1	1	1	37
12	F	1	1	1	42
13	M	1	1	1	38
13	F	1	1	1	43
14	M	1	1	1	39
14	F	1	1	1	44
15	M	1	1	1	40
15	F	1	1	1	45
16	M	1	1	1	41
16	F	1	1	1	46
17	M	1	1	1	42
17	F	1	1	1	47
18	M	1	1	1	43
18	F	1	1	1	48
19	M	1	1	1	44
19	F	1	1	1	49
20	M	1	1	1	45
20	F	1	1	1	50
21	M	1	1	1	46
21	F	1	1	1	51
22	M	1	1	1	47
22	F	1	1	1	52
23	M	1	1	1	48
23	F	1	1	1	53
24	M	1	1	1	49
24	F	1	1	1	54
25	M	1	1	1	50
25	F	1	1	1	55
26	M	1	1	1	51
26	F	1	1	1	56
27	M	1	1	1	52
27	F	1	1	1	57
28	M	1	1	1	53
28	F	1	1	1	58
29	M	1	1	1	54
29	F	1	1	1	59
30	M	1	1	1	55
30	F	1	1	1	60
31	M	1	1	1	56
31	F	1	1	1	61
32	M	1	1	1	57
32	F	1	1	1	62
33	M	1	1	1	58
33	F	1	1	1	63
34	M	1	1	1	59
34	F	1	1	1	64
35	M	1	1	1	60
35	F	1	1	1	65
36	M	1	1	1	61
36	F	1	1	1	66
37	M	1	1	1	62
37	F	1	1	1	67
38	M	1	1	1	63
38	F	1	1	1	68
39	M	1	1	1	64
39	F	1	1	1	69
40	M	1	1	1	65
40	F	1	1	1	70

SAN BORJA

1. Validación de juicio de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Píera y Sullana, 2021".

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita	4	4	4	4	NINGUNA
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
4. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4	NINGUNA
5. Siento que el trabajo que hago es justo para mí	4	4	4	4	NINGUNA
6. manera de ser.	4	4	4	4	NINGUNA
7. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4	NINGUNA
9. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s)	4	4	4	4	NINGUNA
10. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	NINGUNA
11. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	4	4	4	4	NINGUNA
12. Me agrada trabajar con mis compañeros.	4	4	4	4	NINGUNA
13. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4	NINGUNA
14. Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	4	NINGUNA
15. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA

17. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4	NINGUNA
18. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4	NINGUNA
19. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	4	NINGUNA
20. Prefiero tener discusiones con las personas con las que trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
21. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	NINGUNA
22. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	4	NINGUNA
23. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	NINGUNA
25. Llevo bien con el jefe beneficiario en la calidad de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
27. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	4	4	4	4	NINGUNA
29. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	NINGUNA
30. El horario me resulta incómodo.	4	4	4	4	NINGUNA
31. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
33. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA

34. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	4	NINGUNA
35. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	4	NINGUNA
36. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	4	NINGUNA
38. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	4	4	4	4	NINGUNA
39. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
40. No me siento a gusto con mi jefe.	4	4	4	4	NINGUNA
41. Existen las comodidades para un buen desempeño de los labores diarios.	3	4	4	3	NINGUNA
42. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	NINGUNA
44. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	4	4	4	NINGUNA
46. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA

47. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
--	---	---	---	---	---------

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación	X		NINGUNA
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		NINGUNA
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE		SI	NO APLICABLE
			NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Atendido por: DR. WILMER ROBLES ESPÍRITU			Fecha: 23/05/2022
Firma:		Teléfono: 945663591	Email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING EMPRESARIAL, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS.

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullista, 2021".

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indíque)
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita	4	4	4	4	NINGUNA
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	4	NINGUNA
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	NINGUNA
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4	NINGUNA
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	4	4	4	4	NINGUNA
7. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	NINGUNA
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	4	4	4	4	NINGUNA
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	4	4	4	4	NINGUNA
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4	NINGUNA
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA

17. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4	NINGUNA
18. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4	NINGUNA
19. La sensación que tengo en mi trabajo es que me está explotando.	4	4	4	4	NINGUNA
20. Prefiero tomar distancias con las personas con las que trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
21. Me disgusta mi horario.	4	4	4	4	NINGUNA
22. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
23. Las tareas que realizo les percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	NINGUNA
24. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
25. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	4	4	4	4	NINGUNA
26. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	NINGUNA
27. El horario me resulta incómodo.	4	4	4	4	NINGUNA
28. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
29. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA

34. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	4	NINGUNA
35. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	4	4	4	NINGUNA
36. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	4	4	4	4	NINGUNA
38. Mi trabajo me hace sentir realizado(s).	4	4	4	4	NINGUNA
39. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
40. No me siento a gusto con mi jefe.	4	4	4	4	NINGUNA
41. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	3	4	4	3	NINGUNA
42. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	NINGUNA
44. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	4	4	4	NINGUNA
46. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA

47. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
--	---	---	---	---	---------

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, indique los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO

Validado por: DR MANUEL ELIAS GUARNIZ.

Fecha: 15 / 11 / 21.

 Firma	Teléfono: 917941947	Email: manueleliasinguarniz@hotmail.com
--	---------------------	---



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **"Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana, 2021"**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación:

Determinar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Piura y Sullana, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Pura y Sullana, 2021".

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indicar)
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita	4	4	4	4	NINGUNA
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	3	4	4	3	NINGUNA
4. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	4	NINGUNA
5. Siento que el trabajo que hago es justo para mí	4	4	4	4	NINGUNA
6. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	4	NINGUNA
9. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	4	4	4	4	NINGUNA
10. Me siento mal con lo que gano.	3	4	4	3	NINGUNA
11. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato.	4	4	4	4	NINGUNA
12. Me agrada trabajar con mis compañeros.	4	4	4	4	NINGUNA
13. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	4	4	4	4	NINGUNA
14. Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	4	NINGUNA
15. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	3	4	4	3	NINGUNA

17. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4	NINGUNA
18. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4	NINGUNA
19. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	4	NINGUNA
20. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
21. Me disgusta mi horario.	3	4	4	3	NINGUNA
22. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
23. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	NINGUNA
25. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
27. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	4	4	4	4	NINGUNA
29. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	3	4	4	3	NINGUNA
30. El horario me resulta incómodo.	4	4	4	4	NINGUNA
31. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
33. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA

34. Mi trabajo me aburre.	4	4	4	4	NINGUNA
35. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	2	4	4	2	NINGUNA
36. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo comodamente.	4	4	4	4	NINGUNA
38. Mi trabajo me hace sentir realizado(s).	4	4	4	4	NINGUNA
39. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
40. No me siento a gusto con mi jefe.	4	4	4	4	NINGUNA
41. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	3	4	4	3	NINGUNA
42. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	NINGUNA
44. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	4	4	4	4	NINGUNA
46. Me siento complacido con la actividad que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA

47. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
--	---	---	---	---	---------

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 22 / 05 / 22.	
Firma		Teléfono: 943643426	email: Pablo_165333@hotmail.com