

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



Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote,
2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Cánova Robles, Paolo Jean Pierre

Código ORCID **0000-0001-6675-1358**

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID **0000-0003-4279-7145**

Chimbote – Perú

2022

1. Palabras claves.

Tema	Satisfacción Laboral
Especialidad	Administración
Línea de investigación	Talento Humano 5. Área : Ciencias Sociales 5.2. Sub-área: Economía y Negocios Negocios y Management

Keywords.

Theme	Job Satisfaction
Speciality	Administration
Research line	Human Talent 5. Area: Social Sciences 5.2. Sub-area: Economy and Business Business and Management

2. Título

Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital
Nuevo Chimbote, 2021.

3. Resumen

El reciente estudio de investigación fue a conocer las características en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021. El estudio será, de tipo básico, con diseño descriptivo, no experimental. El objetivo en esta investigación será obtener la muestra, el total de trabajadores. La población fue compuesta a 265 trabajadores. Se utilizó la técnica a través de la encuesta realizada y del cuestionario como instrumento, exactamente estructurado; el mismo, que se recurrió hacía su validación, a los juicios de expertos y para su confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach, de esa manera será comprobada por el especialista por su fundamento. Obtener el resultado de la encuesta y se analiza cuantos trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tienen satisfacción laboral, los datos se procesaran con el programa estadístico SPSS, se realizó el análisis descriptivo, empleando gráficos y tablas estadísticas. Con el fin de llegar a una conclusión y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Nuevo Chimbote, 2022. En el resultado obtenido muestra que, en la mayoría de trabajadores no están en todo satisfechos en sus condiciones brindadas por la institución.

4. Abstract

The recent research study was to know the characteristics in the job satisfaction of the workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2021. The study will be basic, with a descriptive, non-experimental design. The objective in this investigation will be to obtain the sample, the total number of workers. The population was composed of 265 workers. The technique was used through the survey carried out and the questionnaire as an instrument, exactly structured; the same, which was used for its validation, expert judgments and for its reliability Cronbach's alpha was used, in this way it will be verified by the specialist for its foundation. Obtain the result of the survey and analyze how many workers of the Municipality of Nuevo Chimbote have job satisfaction, the data will be processed with the statistical program SPSS, the descriptive analysis was carried out, using statistical graphs and tables. In order to reach a conclusion and improve the job satisfaction of the workers of the Nuevo Chimbote District Municipality, 2022. The result obtained shows that, in the majority of workers, they are not completely satisfied with their conditions provided by the institution.

Índice

1. Palabras Clave	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación.....	17
5.3. Problema.....	17
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	17
5.4.1. Conceptualización de las variables.....	18
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	18
5.4.3. Matriz de Operacionalización de las variables.....	20
5.5. Hipótesis.....	23
5.6. Objetivos.....	23
6. METODOLOGIA.....	24
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	24
6.2. Población y Muestra.....	24
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	24
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	25
7. RESULTADOS.....	25
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	29
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
10. AGRADECIMIENTO.....	33
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	34
12. ANEXOS.....	36
ANEXO 01: Cuestionario.....	36

ANEXO 02. Matriz de Consistencia.....	38
ANEXO 03: Base de datos de la Prueba Piloto.....	41
ANEXO 04: Análisis de Confiabilidad.....	47
ANEXO 05: Juicio de Expertos.....	48

5. Introducción.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Nivel internacional

Rosado, (2019), tiene como objetivo general de su investigación en reconocer su nivel y cultura de satisfacción en los trabajadores y compañeros del área ejecutora de la oficina.

Esta investigación cuantitativa con diseño transversal descriptivo no experimental. Su metodología fue la encuesta, cuestionario y el instrumento. Aplicado a 80 empleados del área ejecutora. Su resultado obtenido en la encuesta, su tipo de cultura gobierna en esta área tomando a la población como burocrática, predomina y proyecta para la empresa la satisfacción promedio de los empleados.

Fernández, citado por García, 2018, en la investigación, su objetivo general fue trabajar con el modelo en la medida de las dos variables. A 180 empleados se utilizó en la muestra con el instrumento de Cultura índice For Fitness Organizations (CIFO) y Overall Job Satisfacción. El resultado indicó que la medida empleada, cuenta con ordenadas propiedades cuantificadas, validez, fiabilidad. Concluyeron si hubo correlación de las dos variables. El autor llegó a la conclusión de solución para la cultura organizacional son de tres factores (personal, programa y equipamiento) para la satisfacción laboral son dos factores (satisfacción intrínseca y extrínseca) donde la varianza es de 71.69%.

Fontal, (2020), el objetivo general es verificar si hay relación en la enemistad del contrato psicológico y satisfacción laboral en su trabajo de los docentes en la institución educativa superior de la ciudad de Bogotá. Tiene como criterio en la variable de estudio en desempeño laboral. Del cuestionario aplicado en el reporte de la evaluación del desempeño. La investigación ha

desarrollado la muestra a 151 trabajadores en emergencia española. Estos resultados obtenidos evidenció la relación de las variables en el cumplimiento en los contratos psicológicos a sus variables de satisfacción en el desempeño laboral del trabajo. Se encontró en la investigación la relación inversa significativa de sus variables incumpliendo el contrato psicológico en la satisfacción del trabajo y el desempeño del mismo modo. Llego el autor a la conclusión que las instituciones de vieran evitar el desacuerdo del contrato psicológico en la relación en la pérdida de confianza, hacer que la satisfacción laboral no baje su productividad en las organizaciones sobre el desempeño laboral, pueden suponer disoluciones en relación laboral.

María, (2019), Su objetivo general en su estudio fue determinar la satisfacción labor en la muestra obtenida en técnicos de trabajo social, ocupaciones acuerdo en educación y enseñanza social, además, de formas de reconocer a sus predictores, podemos emplazar la carga mental intuido, la trascendencia laboral o las expectativas de carrera. Para lograr el objetivo, ejecutaron tres estudios. Primer lugar, la muestra en trabajador social, comparando al educador social y a docentes, para la satisfacción laboral y carga mental.

Se determinó a 88 mujeres ($M = 43,67$ años, $DT = 9,21$). Se evalúa el nivel en satisfacción laboral, utilizando su Escala de Satisfacción Laboral (Warr et al., 1979; α en este estudio = 87); y evaluar la carga mental, utilizó CarMenQ (Rubio et al., 2017; α en este estudio = 89). Segundo lugar, se extendió su muestra para incluir tanto al público general como a los hombres. Hacer que la variable dependiente (120 mujeres y 43 hombres, $M = 42,48$ años, $DT = 9,57$). La tercera parte, realiza el estudio anticipado en la satisfacción laboral, base al significado de trabajo y expectativa labora, utilizó un cuestionario de expectativa laboral (α en este estudio = 72) y de significado de trabajo (α en este estudio = 90). Intervinieron a 250 mujeres y 27 hombres ($M = 40,04$ años, $DT = 9,65$).

En conjunto, los resultados apuntan al objetivo en diferentes significados

entre profesionales, la satisfacción laboral de carga mental de trabajo. Específicamente, el trabajador social logra baja satisfacción laboral, estaban comprometidos mentalmente el maestro. Así mismo, después de ejecutar la investigación de regresión, encontró en perspectiva desarrollo personal, la importancia de trabajo y expectativas de correlación del usuario eran superiores en satisfacción al cliente. Las posibilidades salariales, edad, género, tipo de contrato y ambiente de trabajo, no fueron los mejores. Estos resultados estudian frente a importantes entendidas teóricas del área investigada y finaliza recomendando programas de participación, su objetivo es conocer la satisfacción de trabajo social al sector público. Este programa llamado MESALA, consta de tres módulos: 1) reconectar el sentido de trabajo, 2) realinear las perspectivas en el trabajo y 3) manejar su carga mental.

Josmel, (2019), La organización debe demostrar tácticas continuas, sistemáticas, evaluar la condición que brinda cuidado a los usuarios, así como la motivación y satisfacción. Existen muy pocos estudios que analicen, conexión entre motivación y satisfacción laboral de trabajadores en instituciones privadas, nivel nacional - internacional, de recursos humanos son considerados en primer lugar en la planificación para determinar el objetivo en calidad de organizaciones del sistema de Salud.

Este análisis obtuvo el objetivo de formar estrategias para optimizar niveles de motivación, satisfacción laboral entre los galenos y dentistas de las clínicas. Privada, Barquisimeto, Venezuela y el vínculo de estas variables, además, el diseño del proyecto estratégico para optimizar la motivación y satisfacción laboral de los expertos, del mes de julio a septiembre de 2019, el estudio es cuantitativo - transversal, correlación - no experimental. Contiene la variable motivación laboral, utiliza el nivel de Hackman y Oldham y mide a la variable satisfacción laboral, utiliza el nivel (SLSPC), dos herramientas que han sido reconocidas internacionales.

Se tabularon y procesando datos en el programa excel y SPSS, la estadística

fue de 22%, empleo un número de similitud de Spearman, se presentaron los resultados en forma de gráficos.

Concluyendo, que especialistas en medicina general y odontología es en promedio 69% en motivación laboral, promedio medio 75%, la satisfacción laboral también se encuentra a un grupo de trabajadores. En los aspectos respecto a motivación laboral domina la escala de tarea del 75%, seguida de la autonomía con un 65%, la capacidad de respuesta con un 63% y la más baja por variedad de tareas el servicio con un 44%. Con base en los resultados de esta encuesta, se hacen las siguientes recomendaciones para las organizaciones y el personal de atención médica, según la elección. Hacer que el objetivo estratégico planteado en el corto, mediano y largo plazo, tener el balance determinado en este último plan presentados en este estudio.

Nivel nacional

Flores, (2019), Su objetivo principal en la investigación para determinar sus medidas entre cultura organizacional en la satisfacción laboral de sus empleados de la empresa BP Servicios Global SAC. Esta investigación tiene como enfoque cuantitativo en un nivel correlacional. Su diseño es transversal no experimental; como proceso utilizado el cuestionario, encuesta, instrumento en la escala LIKERT para la medición. Su población de 24 empleados.

Obteniendo el resultado de media efectiva significativa en cultura organizacional, satisfacción laboral $rs= 0,588$. Su dimensión en la cultura es burocrática de su variables en la satisfacción laboral su afinidad es efectiva débil $rs= 0,272$, muestra en la cultura de su variable en la satisfacción laboral su dimensión es de relación positiva es de $rs= 0,588$ significativa media.

La variable de satisfacción labora tiene su dimensión en la cultura emprendedora de $rs= 0,091$ relación negativa débil. Cultura de mercado en la variable de satisfacción muestra su dimensión del $rs= 0,522$ y muestra

relación positiva significativa media.

Arévalo, (2018), el propósito general en este estudio determina la medida que hay en cultura organizacional y satisfacción de relacionarlo con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, 2018. Afecta la elaboración correlacional transversal - no experimental.

Su técnica aplicada a la encuesta a 231 empleados en diferente área de trabajo. Su relación que hay en cultura organizacional y satisfacción laboral, bastante efectiva de colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín. Los autores concluyen que el desarrollo importante en las tareas en la cultura organizacional permite incrementa su satisfacción a los empleados. Sus resultados obtenidos, su énfasis en control fueron las horas extras, mecanismo de vigilancia, responsabilidad, otros. Se percibe una situación establecida en los valores formales que son la responsabilidad y la confianza. Se concluye que el 70% de las organizaciones en el rango no cumplen las expectativas, el temor que alcanza las expectativas son los directores y gerentes.

Calderón, (2018), su propósito determina si hay conexión en la cultura organizacional y satisfacción laboral. Este análisis cuantitativo - diseño no experimental - correlacional cruzado. Su modelo fue compuesta por 134 personas en el área administrativa. De los resultados obtenidos el 49% de los empleados reconoce su tipo de cultura organizacional mientras que un 71% en satisfacción laboral están satisfechos.

Con los objetivos específicos nos dice que hay relación significativa en las jerarquías de cultura organizacional y satisfacción laboral, por lo tanto no existe vínculo significativo de cultura organizacional jerárquica de los empleados y mercado. Concluyeron que no hay relación significativa particular en la cultura organizacional en satisfacción laboral de empleados administrativos.

Farfán, (2020), El presente estudio determina si hay vínculo de estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019, la metodología del estudio fue un diseño, no experimental - transversal y comparativo de agencia, al recolectar los datos, utilizados como procedimiento y herramientas para el cuestionario, encuesta de nivel Likert, para empleados en organismos públicos y para la entrevista y guía enviada al gerente de recursos humanos y gerentes administrativos.

Además, la población encuestada por 1565 trabajadores de gestión, representados con el modelo a 309 colaboradores.

Es importante indicar la existencia negativa y significativa de variables estrés laboral y satisfacción laboral, con el coeficiente Rho de Spearman (-0,141) del nivel significancia p (sig. = 0,013), un nivel de trabajo superior a aliados, al tiempo, permitió acceder la hipótesis habitual de la presente investigación.

El primer factor o aspecto incide en el vínculo de infraestructura, equipo, mobiliario, el clima de trabajo impropio debido los malos lasos interpersonales, el índice es alto, sobrecarga en el trabajo, la falta de profesionalismo y economía y la continua variación de funciones.

Torres, (2021), El presente estudio tiene el propósito central, estudiar el vínculo de clima laboral y satisfacción laboral en empleados que laboran en supermercados. Su metodología es básica no experimental de corte transversal. Elaboró la encuesta y cuestionario, la formula obtenida nos roja a 135 trabajadores.

A fin, la encuesta puede establecer de variación de la satisfacción laboral en empleados en supermercados el resultado es mayor que en el indicador “Desacuerdo” con un valor de 31.24 % a 22.88%, seguido de “ Desacuerdo Total” con resultados que van del 23.99% al 15.25% en todos sus aspectos (importancia en misión, condición de trabajo), empleo, gratitud personal, social y ganancia económica), permite finalizar la totalidad de trabajadores

en los supermercados, no se benefician, un ambiente de trabajo adecuado, lo que les impide alcanzar la satisfacción laboral.

Nivel local

Monroy, (2019) Su estudio identificó, el objetivo común para definir si hay vínculo de cultura organizacional y satisfacción laboral de empleados. Las teorías relacionadas demuestran tres tipos de cultura organizacional: burocracia - emprendedor. Posee 3 dimensiones: artefactos, virtudes, suposiciones tácticas. A la vez la satisfacción laboral incluye 3 dimensiones: requisitos materiales, comisión laboral y vínculo social.

Este método con diseño experimental – transversal, correlacionado. Su población y muestra son 5 empleados.

La técnica es la encuesta y el cuestionario como herramienta, para cultura organizacional posee 30 preguntas, 19 preguntas para satisfacción laboral.

Determinando que, encuesta muestra un vínculo en cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores, en un promedio, 0.267% podemos decir, la cultura organizacional está íntimamente ligada con satisfacción laboral.

Ascue, (2018), Su objetivo esencial de este estudio es determinar el vínculo de cultura organizacional y satisfacción laboral del trabajador administrativo. Se desarrolló de forma cuantitativa y fundamental a nivel de correlación, se utilizó la variante transversal no empírica. Investigando a la población y muestra a 120 colaboradores, obteniendo la muestra que el 53.3% trabajador administrativo está de acuerdo en que la cultura organizacional es moderada, el 42,5% piensa que es fuerte y solo el 42% bajo. Asimismo el 69,2% del personal administrativo está medianamente satisfecho, el 21,7% muy satisfecho, el 9,2% poco satisfecho.

Finalmente se concluye que hay vínculo significativa, 0.631 en cultura

organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

Cabrejos, (2019), El desarrollo de los empleados es crear satisfacción laboral en para las metas establecidas. Tal motivo, este estudio tiene el objetivo, determinar el vínculo del progreso y satisfacción laboral en empleados en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. El estudio es una investigación cuantitativa no cuantitativa, de enfoque, estimación correlación descriptiva.

Se encuesta a varios trabajadores en Municipalidad Distrital - Coishco, 2019. Esta investigación utiliza herramientas de datos, preguntas en desarrollo de Empleado, preguntas en Satisfacción Laboral, estos dos formularios fueron aprobados según juicio de expertos. Este informe se procesa mediante análisis descriptivo e inferencial. Como resultado, el estudio muestra que el desarrollo de los empleados, se vincula a satisfacción laboral en empleados en el condado de Coishco, 2019, obteniendo valor $r = 0.813$ descubierto por Kendall Taub. Esto indica, junto con un mayor desarrollo de los empleados, esto conduce en satisfacción laboral de empleados.

Acosta, citado por Reaño (2018), El presente estudio tiene como propósito determinar el vínculo de gestión del talento humano y satisfacción laboral. Su muestra y población fue de 437 empleados, en cuando, su muestra obtenida a 204 personas, esta persona le aplicó un cuestionario. La herramienta en los datos, cuales, fueron procesados por software estadístico SPSS.

Se puede verificar los resultados obtenidos en la fórmula de Spearman de 0.583 su valor significativo 0.000 H_1 , la gestión del talento se vincula positivamente, moderada con satisfacción laboral. También, es deficiente la gestión del talento, 52% de trabajadores; la satisfacción laboral, 40.2% no están satisfechos; y entre los aspectos más relevantes fue la contratación de empleados, donde el 38% de trabajadores dijeron estar en desacuerdo con el proceso; igual forma, el 50.5% de empleados manifestando en desacuerdo en selección personal, en diferencia de actividades; aspecto de la hospitalidad

del personal, en el que, 61.2% de empleados visualiza en desacuerdo que lleva a cabo la operación hotelera, estos aspectos se relacionan con muchos aspectos de variable de satisfacción laboral.

López citado, Rojo (2018), La presente investigación tiene como finalidad en especial si existe lazo en dos variables, su base teórica utiliza en clima organizacional, basa únicamente, los aspectos en desarrollo, contribución, agradecimiento, grupo y forma, innovación, transparencia y publicidad, grado, motivación, liderazgo, desarrollado por autores, Martínez y Hernández (2011), de satisfacción laboral, el estudiado aspectos, emociones y gesto, Chiavenato (2011). También, mejora del proyecto realizado, encuesta correlacional - diseño no empírico, su población a 137 trabajadores, es decir 137 Se consideró como muestra a los trabajadores, su instrumento utilizado de datos, con técnica de la encuesta.

Según objetivos específicos, 31% revelo de clima organizacional se considera mayoría, el 12% bajo.

De igual forma, los aspectos de clima organizacional, resulta se considera regular en mayoría, 28% autonomía, 37% cooperación, 31 % organización y estructura, 27% transparencia y equidad., orientación al liderazgo con 44 %, en cambio un 26% manifestó que el nivel de satisfacción laboral es calificado principalmente como bueno, un 17% bajo y un 19% regular.

De igual forma, para aspectos de satisfacción laboral, son favorables es de emoción, es muy buena por la mayoría con un 32.8%. Por otra parte, la orientación de emociones y actitudes se considera frecuente, finalmente, se recoge en la prueba Chi-cuadrado, valor significativo de 0.004; ($p \leq 0.05$), por lo tanto, concluye estar vinculada en las variables de investigación, es el clima organizacional y satisfacción laboral.

5.1.1. Fundamentación científica

Taylor (1985), citado por Boada 2018, señala como: Hay una gran bibliografía sobre la investigación de la satisfacción laboral. Nos describe desde las primeras décadas del siglo XX. Proporciona una síntesis de los conceptos y teorías más importantes de la investigación realizada sobre la satisfacción laboral.

En la actualidad no existe un concepto unificado que pueda definirse, en cuanto a su definición y la adecuación del autor o de la investigación. Hay dos enfoques generales posibles para el concepto:

- La primera aproximación en las referencias de los autores describe su satisfacción laboral con respecto a su estado emocional, estado emocional y actitud de respuesta útil hacia su trabajo en el análisis de su estado.
- El segundo enfoque que reflexiona el autor sobre la consideración de la satisfacción laboral en los resultados para comparar sus expectativas y necesidades de los empleados, entre su situación real prevista en el Trabajo (p.23)

Palma (2005), citado por Lozada (2017), señala: En efecto este argumento, su definición fue tomada en cuanto, la psicóloga Sonia Palma Carrillo (1999) en su propuesta, quien define la satisfacción laboral “Como una disposición al trabajo, basada en creencias, valores, hábitos de trabajo.

Se tienen en cuenta los factores de importancia de la misión, las condiciones de trabajo, el reconocimiento de los empleados y su ventaja económica. (p.24)

Principal teoría relacionada a satisfacción laboral

En teorías bifactorial de Herzberg (1959), citado por Alfaro, (2012), Proponen una teoría de la motivación, que examina las referencias planteadas a la satisfacción,

orienta su comportamiento en los trabajadores, deriva resultados tanto de factores motivacionales como de higiene. Frederick Herzberg dice, que la satisfacción de una persona depende de dos tipos de factores en su motivación dentro factor intrínseco: Reconocimiento, autonomía. Logro, responsabilidad y promoción.

Al igual que los factores relacionados con la tarea realizada, lugar de trabajo, sentimientos relacionados con el crecimiento personal se entienden con la debida atención por parte del autor en cuestión. La satisfacción, por su parte, conduce a la carencia del llamado factor intrínseco de higiene, ubicado del ambiente de trabajo. Estos aspectos no provocan satisfacción, sino que obvia la insatisfacción con factores: salario, prestaciones, relación entre compañeros, políticas de la empresa y organización en el entorno, entorno físico, supervisión y seguridad en el trabajo. p (25)

- Teoría de la discrepancia Interpersonal: Dawis (1994) citado por Ovejero (2006), proposiciones de satisfacción e insatisfacción en el trabajo al producto de la diferencia necesaria en el trabajo y que su trabajo se puede lograr, los autores, correspondencia diferente tipo, ejemplo, ejemplos de habilidades del trabajo, recompensas ofrecidas, su valor y el las necesidades de la gente Hay tres teorías de la confiabilidad: satisfacción laboral, envejecimiento laboral y satisfacción laboral consecuente. p (25)
- Teoría de discrepancia Interpersonal: Lawler (1973) citado por Ovejero (2006), propuso una teoría de satisfacción de aspectos que puede establecer una relación de satisfacción laboral entre las medidas de recompensa recibida en el lugar de trabajo y la equidad de recompensa percibida de los empleados. De esta forma, se trata de un doble análisis de los empleados: Primero de su desempeño y competencia, y de lo que merecen a cambio de sus resultados. Segundo, analizamos lo que damos y recibimos de su trabajo. Hacer la diferencia insatisfactoria. p (26)
- Teoría en eventos Situacional: Se plantea en su teoría en satisfacción laboral de productos que el factor les denomina características y eventos situacionales no personales.

Estas características situacionales, en aspectos evaluados para los empleados en el cargo: salario, ocasiones en promoción, talento, supervisión y políticas en la empresa. Este contexto social, es tu salario, vacaciones, condiciones de trabajo. De esta manera, la situación en los eventos de los factores de trabajo es evaluada por el trabajador, lo que ocurre después de asumir el cargo, por ejemplo los eventos situacionales en el tiempo libre se dan para completar el trabajo, la tarea es positivo y negativo es la máquina de la empresa. p (26)

- Teoría en el ajuste del trabajo: Dawens (1994) citado por Alfaro, R., (2012), En esta teoría, sugieren que quienes ocupan más puestos de trabajo son percibidos con satisfacción si existe una fuerte relación en reforzar su premisa en la organización de los valores del personal, encontrando satisfacción en sus actividades de acuerdo a su estatus, su comodidad, su seguridad, sus logros y su autonomía. . De esta forma, su relación con la profesión es vista con satisfacción por sus empleados, siendo más probable que esta última relación esté ligada a las competencias de RRHH requeridas en la función. p (27)

Medición de la satisfacción laboral

Navarro y Pérez (2008), La teoría general de la satisfacción laboral es que se puede medir en una o más dimensiones. El primer método consiste en medir su satisfacción laboral en función de su actitud habitual hacia el trabajo, haciéndoles preguntas generales a los empleados sobre la satisfacción laboral. Este enfoque multidimensional logró la variación en el conjunto de factores medibles para calcular la satisfacción laboral en los empleados. p (48)

- Enfoque unidimensional: Según Robbins y Judge (2013), señaló que su enfoque es notable que su investigación de satisfacción laboral como un manejo unidireccional para cuantificar la satisfacción individual a partir de un análisis general de las condiciones laborales. Esta es una forma más general y menos complicada de encontrar la satisfacción laboral, pero funciona lo suficientemente bien como para ser considerado un enfoque

recomendado, basado en la experiencia de muchos otros autores que concluyen.

En este enfoque, consta un método comúnmente manejado, poder evaluar la satisfacción laboral, esta manera, conociéndola como una única puntuación global. En general, ¿Está satisfecho con su trabajo?, respondieron las preguntas utilizando la escala desde muy insatisfecho y extremadamente satisfecho. Se tienen que el factor de satisfacción individual. p (57)

- Enfoque multidimensional: Weiss (1968) muestra que la satisfacción laboral en la gestión para ver una amplia gama de apreciación en diferentes aspectos del contexto. La segunda categoría se refiere a diferentes aspectos constituidos por satisfacción laboral, tipo de puesto, perfil de la persona evaluada. etc. De acuerdo con diferentes criterios, otros aspectos se evalúan de forma estandarizada y completan las respuestas y reciben una calificación de satisfacción general. p (69)

Características de la satisfacción laboral

Para Gibson (1985) señala un factor relativo en el ambiente laboral ya que es desarrollado por el trabajo y que le genera satisfacción son las condiciones físicas laborales, las cuales deben ser las óptimas; no obstante, en la institución objeto de estudio el colaborador percibe algunas deficiencias que deben mejorarse. Hay muchas características relacionadas con la satisfacción laboral, pero cinco son críticas.

- Recompensa: La cantidad recibida y la equidad de esta recompensa.
- Trabajo: En la medida en que una tarea se considera interesante y brinda la oportunidad de aprender y asumir responsabilidades.
- Oportunidades promocionales: Esta existencia es la oportunidad para ascender.
- Jefe: Es el que tiene la capacidad de poder preocuparse por los empleados.
- Colaboradores: Es su nivel de amistad, capacidad de poder apoyarse entre empleados. p (55)Factores en su satisfacción laboral

Robbins (1998) dijo en su teoría que se puede considerar los principales factores con la finalidad de determinar su satisfacción laboral son:

- Desafíos profesionales: Cada empleado puede disfrutar mejor de su trabajo de esta manera, puede brindar una gran oportunidad para realizar sus propias habilidades y priorizar a cambio más actividad, libertad y rendimiento.
- Sistema de compensación justa: Los empleados necesitan un sistema de compensación justo y una política de promoción que cumpla con las expectativas.
- Condiciones laborales preferidas: Los empleados se preocupan por un ambiente de trabajo que los beneficie y cree condiciones de trabajo favorables.
- Estos estudios muestran que los empleados prefieren un entorno físico que no sea ni peligroso ni desagradable.
- Compañeros solidarios: el total de empleados, tienen precisión socializar. También, tener colegas amigables y comprensivos puede aumentar la satisfacción laboral. p (45)

Medición de satisfacción laboral operativos.

Chiang (2009), Esto determina la satisfacción en función de sus características personales y ubicación. Para los ejecutivos, se supone que los factores específicos que hacen felices de este tipo de empleados son:

- Estabilidad laboral: La sensación de firmeza que la empresa proporciona a empleados respecto a la continuidad de su relación laboral. Se considera el más importante para las posiciones de inversión.

- Aprendizaje: La oportunidad de aprender tanto a través del trabajo específico como de la formación.
- Beneficios adicionales: Estos son no económicos y económicos, seguros, bonos y vacaciones, entre otros.
- Condición en el trabajo: Horas trabajadas, descanso, elaboración física en su entorno.
- Relaciones entre compañeros: Competencias, apoyo, amistades recibidas entre compañeros de ellos mismos.
- Supervisiones: Este modo de poder supervisar sus habilidades técnicas con la relación humana y administrativa. (p.74)

5.2. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

El desarrollo de este estudio pretende poder proporcionar conocimientos sobre la satisfacción laboral, según el modelo de variables diseñado por el estudio de Sonia Palma. Esto genera un sustento teórico para este trabajo.

Justificación Práctica

Este estudio tiene como objetivo, evaluar la satisfacción laboral para poder recomendar y hacer las sugerencias necesarias a la empresa, de esta manera puedan tomar mejores decisiones y apropiada a la creación de valor a sus trabajadores, de esta manera también su rendimiento de los trabajadores.

5.3. Problema

¿Cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Conceptuación de las variables Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Robbins (1988) “Esta satisfacción laboral generalmente puede ser la actitud de cada persona en su trabajo, los que están más satisfechos con su trabajo muestran una actitud positiva hacia su puesto, en cambio exhiben una actividad negativa hacia su trabajo.” p (181)

Definición operacional: La satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tiene un sentimiento de comodidad en su organización como el buen ambiente, la buena relación entre compañeros y jefe, así como la organización que otorga premios y reconocimientos, que les motivan y conducen a un mejor desempeño profesional.

Operacionalización de las variables Satisfacción laboral

Dimensión 01: Condición Física y Materiales

Chiavenato (2007) señala; “Las condiciones físicas de trabajo sienten los empleados al trabajar en la organización. El entorno físico rodea a los trabajadores y al mismo tiempo preserva su empleo. p (334)

Indicador 1: Distribución física en ambiente de trabajo.

Indicador 2: Ambiente de trabajo confortable y cómodo.

Dimensión 2: Beneficios Laborales y Remunerativos

Davis (1987) señala: Los empleados esperan del sistema en su remuneración, política de promoción, es una política clara, justa y esperada. Cuando los salarios son vistos como un estándar justo. El proceso de compartir observaciones dentro de una organización es sinónimo de retroalimentación. p (22)

Indicador 1: Conformidad con el sueldo.

Indicador 2: Expectativas económicas.

Dimensión 3: Las políticas Administrativas

Robbins (1998), señala; Que estas políticas son planes de acción conjuntos que guían las decisiones de política de la gerencia y de los empleados y afectan la satisfacción de los empleados" p (65)

Indicador 1: Trato laboral recibido.

Indicador 2: Grado en la exigencia de trabajo.

Indicador 3: Horario de trabajo.

Dimensión 4: Relaciones Sociales

Según Robbins (1999) El trabajo es una actividad que satisface necesidades sociales, siendo el factor principal para que los jefes se ocupen de la satisfacción laboral. No es una simple relación bidireccional, pero las investigaciones muestran que los empleados, líderes y gerentes son los más tolerantes y contentos entre los empleados y líderes intolerantes y mandones. p (68)

Indicador 1: Ambiente creado en el trabajo.

Indicador 2: Relación entre los compañeros de trabajo.

Indicador 3: Solidaridad en el trabajo.

Dimensión 5: Desarrollo Personal

Clark y Oswald (1997), En este sentido, la investigación sobre el impacto de la educación en los resultados laborales muestra que cuanto mayor sea el nivel de educación, mayores serán los beneficios, las oportunidades de progreso, las oportunidades y el logro educativo. Sin embargo, los trabajadores que se benefician de estas características no siempre están satisfechos con su trabajo, si cada beneficio laboral depende de su comparación con sus logros y aspiraciones, el nivel aumenta gradualmente con el nivel de educación. p (49)

Indicador 1: Satisfacción con la función que se realiza.

Matriz de operacionalización de la variable

Nombre del investigador: Paolo Jean Pierre Cánova Robles

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable: Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	- Distribución física en el ambiente de trabajo	1. ¿Las condiciones materiales en la distribución física son fundamentales para los trabajadores? 2. ¿La distribución física satisface las necesidades de los trabajadores en las condiciones materiales?
		- Ambiente de trabajo confortable y cómodo.	3. ¿Los trabajadores tienen condiciones físicas para desempeñarse bien con los jefes en el ambiente de trabajo? 4. ¿Los supervisores no tienen condiciones físicas para mantener un ambiente laboral con los trabajadores? 5. ¿La condición física de los trabajadores es muy buena para desempeñar un ambiente laboral?
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	- Conformidad con el sueldo.	6. ¿Los beneficios laborales satisfacen las necesidades de los trabajadores? 7. ¿Los beneficios remunerativos no cumplen con el salario establecido por Ley? 8. ¿La conformidad de sueldos mejoraría en los beneficios laborales y remunerativos?
		- Expectativa económica.	9. ¿Los beneficios laborales y o remunerativo tienen buena expectativa económica?

	Políticas Administrativas	- Trato laboral recibido.	10. ¿Las políticas administrativas de la organización establecen el buen trato laboral a sus trabajadores?
		- Grado de exigencia en el trabajo.	11. ¿La política administrativa tiene grado de exigencia en el trabajo? 12. ¿El grado de exigencia tiene que ver con las políticas administrativas de la organización?
		- Horario de trabajo.	13. ¿Las políticas administrativas si cumplen con los horarios establecidos de los trabajadores? 14. ¿La política administrativa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?
	Relación Social	- Ambiente creado por el trabajo.	15. ¿La relación social en el ambiente de trabajo determina la experiencia creada por el trabajo?
		- Relaciones con los compañeros de trabajo.	16. ¿La relación social es fundamental para mantener la armonía en el trabajo? 17. ¿Las relaciones sociales es cooperativa con los compañeros de trabajo?
		- Solidaridad en el trabajo.	18. ¿La relación social tiene solidaridad en nuestro grupo de trabajo?

	Desarrollo Personal	- Satisfacción en función realizada.	<p>19. ¿El desarrollo personal impulsa a los trabajadores a su satisfacción?</p> <p>20. ¿El desarrollo personal cumple las funciones realizadas en el trabajo?</p> <p>21. ¿El desarrollo personal cumple en satisfacer sus metas alcanzadas en el trabajo?</p> <p>22. ¿El desarrollo personal reconoce el esfuerzo de las actividades desempeñadas en el trabajo?</p> <p>23. ¿El desarrollo persona complace con las actividades desempeñadas en el trabajo?</p> <p>24. ¿El desarrollo personal satisface tus funciones realizadas en el trabajo?</p>
--	---------------------	--------------------------------------	---

5.5. Hipótesis

5.5.1. Hipótesis alternativa

H1. Existe satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital nuevo Chimbote, 2021.

5.5.2. Hipótesis nula

Ho. No existe satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital nuevo Chimbote, 2021.

5.6. Objetivos

Objetivo General:

Determinar cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

Objetivo específico:

- Describir la satisfacción laboral a la condición física y materiales del trabajo de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.
- Describir a la satisfacción laboral respecto a su beneficio laboral y remunerativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.
- Describir su satisfacción laboral a la política administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.
- Describir su satisfacción laboral en relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.
- Describir la satisfacción laboral respecto a las posibilidades en su desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

6. Metodología

6.1. Tipo de investigación

Este concurrente proyecto de investigación es de tipo básico – descriptivo, porque busca observar y describir a la variable de estudio.

Diseño de investigación

El diseño en esta investigación es no experimental transversal.

Esta investigación es de tipo no experimental y carece de variables independientes.

Este diseño de investigación es transversal o puede ser transversal su intención será describir a su variable sus incidencias de interrelación en un momento dado.

El enfoque es cuantitativo- básico descriptivo, porque se emplea una sola variables de estudio y se emplearán los instrumentos matemáticos y estadísticos.

6.2. Población – Muestra

Población

265

Muestra

265.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación Técnicas

Empleamos en nuestra encuesta, trazar y recoger los datos en elementos de estudio (satisfacción laboral).

Instrumentos

Utilizamos el cuestionario de preguntas, debido a lo estructurado en las preguntas que sirvieron para reunir datos en variables de estudio.

Con el fin de conseguir la validación y elaboración recorrí al “Juicio de 3 Expertos” se

utilizó el Alfa de CronBach para su respectiva confiabilidad. Teniendo como resultado la variable Satisfacción Laboral con el 0.81 y la confiabilidad es de 80.77% es aceptada.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Con datos que obtendrán serán desarrollado por software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso serán calculados, observando e deduciendo a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; estos serán ayudados por el programa de Microsoft Excel para su presentación. Las figuras y tablas permitirán en concluir y plantear recomendaciones oportunas

7. Resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	265	100.0
	Excluido	0	0.0
Total		265	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de CronBach	N de elementos
801	24

7.1. Objetivo general

Determinar cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla 1

satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	215	81.1	81.1	81.1
	REGULAR	49	18.5	18.5	99.6

BUENO	1	0.4	0.4	100.0
Total	265	100.0	100.0	

Interpretación: Se muestra en la tabla 1, se obtuvo a 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, el 81.1% posee una satisfacción laboral mala, mientras que el 18.5% regular y 0.4% buena.

7.2. Objetivo específico:

Objetivo específico 1: *Describir la satisfacción laboral a la condición física y materiales del trabajo de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.*

Tabla 2

condiciones físicas y/o materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	256	96.6	96.6	96.6
	REGULAR	6	2.3	2.3	98.9
	BUENO	3	1.1	1.1	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Interpretación: En la segunda tabla, se describe su condición física y materiales desde la percepción en las cuales, 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, se encontró que 96.6% malo, en las condiciones física, 2.3% regular y 1.1% bueno.

Objetivo específico 2: *Describir a la satisfacción laboral respecto a su beneficio laboral y remunerativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.*

Tabla 3

beneficios laborales y/o remunerativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	132	49.8	49.8	49.8
	REGULAR	132	49.8	49.8	99.6
	BUENO	1	0.4	0.4	100.0
Total		265	100.0	100.0	

Interpretación: En la tercera tabla, se muestra a 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 49.8% posee una satisfacción mala respecto a sus beneficios y remuneraciones económica, mientras que el 49.8% posee una satisfacción regular y 0.4% bueno.

Objetivo específico 3: *Describir su satisfacción laboral a la política administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.*

Tabla 4

políticas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	180	67.9	67.9	67.9
	REGULAR	76	28.7	28.7	96.6
	BUENO	9	3.4	3.4	100.0
Total		265	100.0	100.0	

Interpretación: En la cuarta tabla, describimos a su variable satisfacción laboral en relación a la política administrativa desde su percepción a 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 67.9% posee una satisfacción mala respecto a sus políticas administrativas, mientras que el 28.7% posee satisfacción regular y 3.4% bueno.

Objetivo específico 4: Describir su satisfacción laboral en relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021

Tabla 5

relación social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	193	72.8	72.8	72.8
	REGULAR	68	25.7	25.7	98.5
	BUENO	4	1.5	1.5	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Interpretación: En la quinta tabla, se muestra a 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 72.8% posee una satisfacción mala respecto a la relación social de los trabajadores, mientras que el 25.7% regular y 1.5% bueno.

Objetivo específico 5: Describir la satisfacción laboral respecto a las posibilidades en su desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla 6

desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	256	96.6	96.6	96.6
	REGULAR	6	2.3	2.3	98.9
	BUENO	3	1.1	1.1	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Interpretación: En la sexta tabla, describimos el desarrollo personales a 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 96.6% poseen en su

desarrollo personal mala, por otro lado nos dice que el 2.3% regular, mientras el 1.1 % es bueno.

8. Análisis y discusión

- Se pudo observar en los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 265 trabajadores, el 81,1% posee una satisfacción laboral mala, el 18.5% regular y el 0.4% buena (tabla 1), muestra a la mayoría de los colaboradores que no están en todo satisfechos en sus condiciones brindadas por la institución. Los resultados coinciden con Flores (2019), en su tesis titulado, “Correlación de cultura organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la empresa BP Servicios global SAC, lima, 2019”, en su variable de satisfacción laboral muestra que el $r_s = 0,091$ relación negativa débil y $r_s = 0,522$ muestra relación positiva media.

Así mismo, Fernández citado por García (2018), en su título, “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Patrimonios Psicométricas en la escala de Centros de Fitness”. Su resultado obtenido de cultura organizacional son tres factores (personal, programa y equipamiento) para la satisfacción laboral son dos factores (satisfacción intrínseca y extrínseca) donde la varianza es de 71.69%.

También, Acosta, citado por Reaño (2018), El presente estudio obtuvo en lo general, determinar la conexión de gestión del talento humano y satisfacción laboral, Municipalidad Distrital, Nuevo Chimbote – 2018. Los resultados obtenidos, de correlación de Spearman, 0.583 el valor significativo 0.000. Además, la gestión del talento es deficiente, según 52% de trabajadores; que la satisfacción laboral, según 40.2% no están satisfechos; y entre los aspectos más relevantes fue la contratación de empleados, donde el 38% de los trabajadores dijeron estar muy o algo en desacuerdo con el proceso; de igual forma, para el aspecto de selección personal, 50.5% en empleados manifestando está en desacuerdo, otros en desacuerdo a actividades de este aspecto; aspecto de la hospitalidad del personal, en el que 61,2% de empleados expresa totalmente en desacuerdo en la forma en que lleva a cabo la operación hotelera, estos aspectos se relacionan con muchos aspectos a la variable de satisfacción laboral.

Sin embargo, Calderón (2018), “Cultura Organizacional y satisfacción laboral en el

personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”. Los resultados obtenidos, 49% en empleados reconoce su cultura organizacional, mientras, 71% satisfacción laboral están satisfechos.

Al respecto, Sonia Palma Carrillo (1999), precisa sobre satisfacción laboral con su tendencia frente al trabajo, basándose de opiniones y valores verdaderos, lo cual han generado en las rutinas laborales.

Tomamos en cuenta la causa de significación de las tareas, condición laboral, reconocimiento personal/social de beneficio económico.

- Respecto a esta satisfacción laboral asociada por la primera dimensión en condiciones físicas y materiales. Se encontró que el 96.6% en sus condiciones físicas y/o materiales es malo (tabla 2). Así mismo, Chiavenato (2007) señala; “Las situaciones de trabajo en lo físico, sienten los empleados al trabajar en la organización. El entorno físico rodea a los trabajadores y al mismo tiempo preserva su empleo. Sin embargo, Gibson (1985) señala un factor relativo en el ambiente laboral ya que es desarrollado por el trabajo y que le genera satisfacción son las condiciones físicas laborales, las cuales deben ser las óptimas; no obstante, en la institución como objeto de estudio el colaborador percibe algunas deficiencias que deben mejorarse
- A lo establecido con la satisfacción laboral es asociado a una segunda dimensión en sus beneficios laborales y/o remunerativos, hayo, 49.8% posee una satisfacción mala respecto a sus beneficios y remuneración económica (tabla3). Así mismo, Acosta y Reaño (2018), descubrieron entre su gestión remunerativa en el talento humano en asociarse a su realidad a la satisfacción laboral de la municipalidad, es decir, a medida que las condiciones remunerativas son mejores, la satisfacción laboral es más alta. En contra posición, Palma (1999), señala la actitud de los trabajadores en la satisfacción laboral para relacionarse con los elementos de beneficio laboral, remunerativos que recibe, en las cuales deben ser adecuados a las expectativas del trabajador; no obstante, en la institución objeto del estudio el colaborador percibe que los beneficios y remuneraciones recibidas no le generan completamente una actitud positiva.
- Respecto a su satisfacción laboral asociada a la tercera dimensión a políticas administrativas, encontramos que el 67,9% posee una satisfacción mala. Sin embargo,

Robbins (1998), señala; Que estas políticas son planes de acción conjuntos que guían las decisiones de política de la gerencia, de los empleados y afectan la satisfacción de los empleados".

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

- Realizadas el trabajo Estos resultados que obtuvimos nos permitió concluir con la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote al aplicar la satisfacción laboral a los trabajadores, el 81.1% posee una satisfacción laboral mala.
- Se concluye, que en el trabajo desarrollado, se aprecia que en su dimensión en Condiciones físicas y/o materiales, 96.6% en trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, ha demostrad, el ambiente de trabajo es incómodo, permitiendo confirmar que el ambiente laboral no es el adecuado.
- Se concluye, que en el presente trabajo desarrollado, se aprecia en la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, se refleja un porcentaje del 49.8% demostrando percepciones negativas, debido a la insatisfacción de los trabajadores y no puedan cumplir con sus expectativas económicas.
- Se concluye, que en el presente trabajo desarrollado, se aprecia en la dimensión Políticas Administrativas, se refleja un porcentaje del 67.9% demostrando percepciones negativas debido a que los trabajadores tienen la sensación de que no le están dando un buen trato laboral.
- Se concluye, que en el presente trabajo desarrollado, se aprecia en la dimensión Relación Social, se refleja un porcentaje del 72.8% demostrando percepciones negativas al no tener buena relación con los compañeros de trabajo.
- Se concluye, que el presente trabajo desarrollado, se aprecia en la dimensión Desarrollo Personal, se refleja un porcentaje del 96,6% demostrando insatisfacción en sus funciones.

9.2. Recomendaciones

- Se recomienda mejorar el nivel en los ambientes laborales, se debe renovar un espacio u oficina para general una combinación idónea que libere la creatividad de sus trabajadores.
- Se recomienda reconocer los logros que realizan otorgando incentivos, como aumento de sueldo, comisiones o premiaciones a todos los trabajadores y las expectativas económicas, es un indicador muy importante, influye en la satisfacción laboral.
- Se recomienda evaluar, nivel o grado en exigencia, que ofrece a los trabajadores, comprender a los empleados a través de una encuesta y conocer su necesidad e inquietudes, tomar decisiones más oportunas en su herramienta presentes en la actualidad y desarrollo.
- Se recomienda evaluar el desarrollo personal, realizado programas cada cierto tiempo para los trabajadores y así puedan rotar, apoyar para tener una mejor formación laboral, crecimiento y compromiso.
- Se recomienda evaluar la relación con la autoridad, compañeros, que realizan entre todos los compañeros o equipos establecidos en la organización en función a su actividad, salida, reuniones, para así mejorar la relación de los trabajadores con su autoridad y generar un mejor ambiente laboral.

10. Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por permitir tener la experiencia para desarrollar mi tesis. También al asesor, Doc. Gonzáles Chávez, Carlos Manuel, por la paciencia, confianza y brindarnos sus conocimientos, permitiendo a nosotros realizar nuestra tesis para Licenciado en Administración.

Agradezco a mi Madre, familia y hermano que estuvieron apoyando en estos días, a mi Padre y a mi Mamita, a pesar que no están aquí, siempre les he pedido su apoyo desde el cielo. Gracias a todos ustedes por confiar en mí, y saber que este, es el segundo pasó para ser Licenciado en Administración, falta muchas metas por cumplir, y siempre recordare las frases y palabras de mi Padre Político.

11. Referencias bibliográficas

Zecenarro Espinoza, J. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Municipalidad Distrital De Langui., Provincia De Canas 2018.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33838>

Díaz Guerrero, Y. G. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86066>

Aguilar Rodríguez, R. M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima- 2018.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31365>

Carrión Colchado, B. J. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/7754>

Monroy Huamanchumo, B. E. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40991>

Simón Mendoza, N. (2018). *Clima Institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Diocesana San José Obrero - Chimbote; 2017.*
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6428>

Ascue Ruiz, D. Y. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huarney, 2018.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20833>

Rosado Mendoza, F. (2019) *Estudio de cultura Organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores operativos en una empresa multinacional distribuidora de productos químicos en Guayaquil.*

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12359>

Fernández Gavira, J., & García Fernández, J. (2018) *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness.*

<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>

Fontal Aponte, J. D. (2020) *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una Institución de Educación Superior en Bogota.*

<https://hdl.handle.net/10983/25176>

Flores Sarango, Y. P. (2019) *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa BP Servicios Globales S.A.C- Lima, 2019.*

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23465>

Arévalo Navarro, T. (2018) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, 2018.*

<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1717>

Calderón Romero, A. E. (2018) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.*

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/313>

Acosta Cruzado, J. A., & Reaño Jaime, J. A. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28893>

Cabrejos Sánchez, L. A. (2019). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/50078>

López Ballena, M. D. P., & Rojo Ballena, W. L. (2018). *Clima organizacional y*

satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Promart Nuevo Chimbote 2018.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28989>

Farfán Yovera, M. E. (2020). *Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46826>

Torres Castro, S. R. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de supermercados, Lima Norte 2021.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87186>

María Dolores, V.P. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención, Madrid 2019.*

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>

Josmel Enrique, C.C. (2019) *Estrategias para optimizar el nivel de motivación y satisfacción laboral en el grupo de Médicos Generales y Odontólogos en una Clínica Privada, Barquisimeto, Venezuela, 2019.*

<https://www.doccity.com/es/tesis-funiber-master-en-prevencion-de-riesgos-laborales/7141897>

12. Anexos y apéndice

ANEXO 01: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colaborador, soy el alumno Paolo Jean Pierre, Cánova Robles egresado de la USP, y para mi trabajo de investigación es muy importante tu colaboración en responder con sinceridad el siguiente cuestionario. Recuerda que es anónimo y por la ética en la investigación, no se compartirá tu identificación.

Gracias

El presente instrumento de investigación científica referente a Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este test tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	De acuerdo
2	Indeciso
3	En desacuerdo

ENUNCIADO		1	2	3
1	¿Las condiciones materiales en la distribución física son fundamentales para los trabajadores?			
2	¿La distribución física satisface las necesidades de los trabajadores en las condiciones materiales?			
3	¿Los trabajadores tienen condiciones físicas para desempeñarse bien con los jefes en el ambiente de trabajo?			
4	¿Los supervisores no tienen condiciones físicas para mantener un ambiente laboral con los trabajadores?			
5	¿La condición física de los trabajadores es muy buena para desempeñar un ambiente laboral?			
6	¿Los beneficios laborales satisfacen las necesidades de los trabajadores?			
7	¿Los beneficios remunerativos no cumplen con el salario establecido por Ley?			
8	¿La conformidad de sueldos mejoraría en los beneficios laborales y remunerativos?			
9	¿Los beneficios laborales y o remunerativo tienen buena expectativa económica?			

10	¿Las políticas administrativas de la organización establecen el buen trato laboral a sus trabajadores?			
11	¿La política administrativa tiene grado de exigencia en el trabajo?			
12	¿El grado de exigencia tiene que ver con las políticas administrativas de la organización?			
13	¿Las políticas administrativas si cumplen con los horarios establecidos de los trabajadores?			
14	¿La política administrativa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?			
15	¿La relación social en el ambiente de trabajo determina la experiencia creada por el trabajo?			
16	¿La relación social es fundamental para mantener la armonía en el trabajo?			
17	¿Las relaciones sociales es cooperativa con los compañeros de trabajo?			
18	¿La relación social tiene solidaridad en nuestro grupo de trabajo?			
19	¿El desarrollo personal impulsa a los trabajadores a su satisfacción?			
20	¿El desarrollo personal cumple las funciones realizadas en el trabajo?			
21	¿El desarrollo personal cumple en satisfacer sus metas alcanzadas en el trabajo?			
22	¿El desarrollo personal reconoce el esfuerzo de las actividades desempeñadas en el trabajo?			
23	¿El desarrollo persona complace con las actividades desempeñadas en el trabajo?			
24	¿El desarrollo personal satisface tus funciones realizadas en el trabajo?			

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Paolo Jean Pierre Cánova Robles

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Fundamentación Científica	Método
Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.	¿Cómo es la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021?	Objetivo general: Determinar cómo es la satisfacción laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.	Hipótesis alternativa (H1): Existe satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Nuevo Chimbote, 2021.	Talento Humano	El enfoque es cuantitativo- básico descriptivo, porque se emplea una sola variables de estudio y se emplearán los instrumentos matemáticos estadísticos y	Diseño El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional. $M \rightarrow r \dots\dots O$ Población: Trabajo. O clientes Muestra: 265 trabajadores -Técnicas de recolección de datos. - Encuestas - Entrevista . Instrumentos: - Cuestionario
		Objetivos específicos: -Describir la satisfacción laboral a la condición física y materiales del trabajo de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021. -Describir a la satisfacción	Hipótesis nula (Ho): No existe satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Nuevo Chimbote, 2021.	Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote,		

		<p>laboral respecto a subbeneficio laboral y remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir a la satisfacción laboral a la política administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021. - Describir a la satisfacción laboral en relación social en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021. - Describir a la satisfacción 				
--	--	--	--	--	--	--

		laboral respecto a las posibilidades en su desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 03

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	56
2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	47
3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	55
4	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57
5	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	48
6	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	57
7	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	59
8	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	55
9	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	57
10	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	3	52
11	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	43
12	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	42
13	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	44
14	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	39
15	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	41
16	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	40
17	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	43
18	1	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	40
19	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	40
20	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	37
21	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	34
22	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	41
23	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	35
24	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	40
25	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	36
26	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	39
27	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2	45
28	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	41
29	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	41
30	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	40
31	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	42
32	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	39
33	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	42
34	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	43
35	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	40
36	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	43
37	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	42
38	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	44
39	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	43
40	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	42
41	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	45
42	1	1	1	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	42
43	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	42
44	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	41
45	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	43
46	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	38
47	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	37
48	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	45
49	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	39
50	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	44

51	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	42
52	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	46
53	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	42
54	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	42
55	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	43
56	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	44
57	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	42
58	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	42
59	1	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	40
60	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	41
61	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	38
62	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	39
63	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	43
64	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	36
65	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	39
66	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	39
67	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	40
68	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	41
69	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	41
70	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	39
71	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	43
72	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	39
73	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	33
74	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	40
75	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	36
76	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	43
77	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	40
78	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	36
79	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	37
80	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	37
81	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	41
82	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
83	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38
84	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	35
85	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38
86	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
87	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
88	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
89	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
90	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	36
91	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
92	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
93	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
94	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
95	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
96	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
97	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
98	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
99	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
100	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	37

151	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
152	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
153	1	1	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	36
154	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
155	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
156	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
157	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
158	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
159	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
160	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
161	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
162	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
163	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
164	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
165	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
166	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
167	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	35
168	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
169	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
170	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
171	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
172	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
173	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
174	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
175	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	33
176	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
177	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
178	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
179	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
180	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
181	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
182	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	32
183	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	36
184	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	34
185	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	32
186	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	34
187	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
188	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
189	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
190	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
191	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	33
192	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
193	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
194	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	33
195	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
196	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
197	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
198	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	37
199	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	33
200	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	34

251	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
252	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
253	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
254	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
255	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
256	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
257	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
258	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
259	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
260	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
261	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
262	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	31
263	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
264	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
265	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	43

ANEXO 04

CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

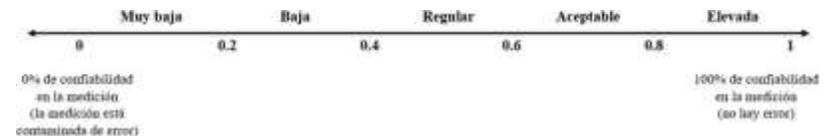
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	SUMA	
E1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	56	
E2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	47
E3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	55	
E4	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	57	
E5	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	48	
E6	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	57	
E7	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	59	
E8	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	55	
E9	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	57	
E10	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	3	52	
E11	1	1	1	1	3	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	43	
E12	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	1	42	
E13	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	44	
E14	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	39	
E15	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	41	
E16	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	40	
E17	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	43	
E18	1	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	40	
E19	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	40	
E20	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	37	
E21	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	34	
E22	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	41	
E23	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	35	
E24	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	40	
E25	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	36	
E26	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	39	
Varianza	0.578	0.574	0.734	0.574	0.666	0.494	0.654	0.746	0.566	0.758	0.665	0.586	0.506	0.535	0.746	0.605	0.462	0.445	0.462	0.738	0.654	0.475	0.555	0.654	63.88	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems = 24
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems = 14.43
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems = 63.88

$$\alpha = \frac{24}{23} \left[1 - 0.22591 \right] = 0.81 = 80.77\%$$

La confiabilidad es Aceptada



ANEXO 05:



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: **“Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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: WILMER FILOMENO ROBLES ESPIRITU

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO 10 AÑOS CARGO ACTUAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo es la satisfacción laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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: Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Condiciones Físicas y/o Materiales.	-¿Las condiciones materiales en la distribución física son fundamentales para los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La distribución física satisface las necesidades de los trabajadores en las condiciones materiales?	4	4	4	4	
	-¿Los trabajadores tienen condiciones físicas para desempeñarse bien con los jefes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Los supervisores no tienen condiciones físicas para mantener un ambiente laboral con los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La condición física de los trabajadores es muy buena para desempeñar un ambiente laboral?	4	4	4	4	
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-¿Los beneficios laborales satisfacen las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿Los beneficios remunerativos no cumplen con el salario establecido por Ley?	4	4	4	4	
	-¿La conformidad de sueldos mejoraría en los beneficios laborales y remunerativos?	4	4	4	4	

	-¿Los beneficios laborales y o remunerativo tienen buena expectativa económica?	4	4	4	4	
Políticas Administrativas	-¿Las políticas administrativas de la organización establecen el buen trato laboral a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa tiene grado de exigencia en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El grado de exigencia tiene que ver con las políticas administrativas de la organización?	4	4	4	4	
	-¿Las políticas administrativas si cumplen con los horarios establecidos de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	4	4	4	4	
Relación Social	-¿La relación social en el ambiente de trabajo determina la experiencia creada por el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social es fundamental para mantener la armonía en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Las relaciones sociales es cooperativa con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social tiene solidaridad en nuestro grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal impulsa a los trabajadores a su satisfacción?	4	4	4	4	

Desarrollo Personal	-¿El desarrollo personal cumple las funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal cumple en satisfacer sus metas alcanzadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal reconoce el esfuerzo de las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo persona complace con las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal satisface tus funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI (X) NO ()
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI () NO ()
Validado por: . Wilmer Filomeno Robles Espiritu		Fecha: 06 de julio del 2022	
Firma:	 <small>Wilmer Filomeno Robles Espiritu DNI N° 32943876</small>	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: **“Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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: Jorge Daniel Perez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gerencia estratégica

TIEMPO 18 CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo es la satisfacción laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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: Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Condiciones Físicas y/o Materiales.	-¿Las condiciones materiales en la distribución física son fundamentales para los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La distribución física satisface las necesidades de los trabajadores en las condiciones materiales?	4	4	4	4	
	-¿Los trabajadores tienen condiciones físicas para desempeñarse bien con los jefes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Los supervisores no tienen condiciones físicas para mantener un ambiente laboral con los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La condición física de los trabajadores es muy buena para desempeñar un ambiente laboral?	4	4	4	4	
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-¿Los beneficios laborales satisfacen las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿Los beneficios remunerativos no cumplen con el salario establecido por Ley?	4	4	4	4	
	-¿La conformidad de sueldos mejoraría en los beneficios laborales y remunerativos?	4	4	4	4	

	-¿Los beneficios laborales y o remunerativo tienen buena expectativa económica?	4	4	4	4	
Políticas Administrativas	-¿Las políticas administrativas de la organización establecen el buen trato laboral a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa tiene grado de exigencia en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El grado de exigencia tiene que ver con las políticas administrativas de la organización?	4	4	4	4	
	-¿Las políticas administrativas si cumplen con los horarios establecidos de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	4	4	4	4	
Relación Social	-¿La relación social en el ambiente de trabajo determina la experiencia creada por el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social es fundamental para mantener la armonía en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Las relaciones sociales es cooperativa con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social tiene solidaridad en nuestro grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal impulsa a los trabajadores a su satisfacción?	4	4	4	4	

Desarrollo Personal	-¿El desarrollo personal cumple las funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal cumple en satisfacer sus metas alcanzadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal reconoce el esfuerzo de las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal complace con las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal satisface tus funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Jorge Daniel Perez		Fecha: 6 julio 2022	
 Firma	Teléfono: 043-323505	email: Jorge.daniel@usp.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: **“Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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 DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo es la satisfacción laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 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: Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote, 2021.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Condiciones Físicas y/o Materiales.	-¿Las condiciones materiales en la distribución física son fundamentales para los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La distribución física satisface las necesidades de los trabajadores en las condiciones materiales?	4	4	4	4	
	-¿Los trabajadores tienen condiciones físicas para desempeñarse bien con los jefes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Los supervisores no tienen condiciones físicas para mantener un ambiente laboral con los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La condición física de los trabajadores es muy buena para desempeñar un ambiente laboral?	4	4	4	4	
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-¿Los beneficios laborales satisfacen las necesidades de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿Los beneficios remunerativos no cumplen con el salario establecido por Ley?	4	4	4	4	
	-¿La conformidad de sueldos mejoraría en los beneficios laborales y remunerativos?	4	4	4	4	

	-¿Los beneficios laborales y o remunerativo tienen buena expectativa económica?	4	4	4	4	
Políticas Administrativas	-¿Las políticas administrativas de la organización establecen el buen trato laboral a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa tiene grado de exigencia en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El grado de exigencia tiene que ver con las políticas administrativas de la organización?	4	4	4	4	
	-¿Las políticas administrativas si cumplen con los horarios establecidos de los trabajadores?	4	4	4	4	
	-¿La política administrativa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	4	4	4	4	
Relación Social	-¿La relación social en el ambiente de trabajo determina la experiencia creada por el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social es fundamental para mantener la armonía en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿Las relaciones sociales es cooperativa con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿La relación social tiene solidaridad en nuestro grupo de trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal impulsa a los trabajadores a su satisfacción?	4	4	4	4	

Desarrollo Personal	-¿El desarrollo personal cumple las funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal cumple en satisfacer sus metas alcanzadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal reconoce el esfuerzo de las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal complace con las actividades desempeñadas en el trabajo?	4	4	4	4	
	-¿El desarrollo personal satisface tus funciones realizadas en el trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 12 / 07 / 2022.	
 Firma	Teléfono: 943643426	email: Pablito_165333@hotmail.com	