



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral en los  
trabajadores de la Municipalidad de Independencia  
2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Casana Gonzales Miguel Ángel

**ASESOR:**

Mg. Santiago Gallarday Morales

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

Dr. William Flores Sotelo  
Presidente

Dr. José Víctor Quispe Atuncar  
Secretario

Mg. Santiago Gallarday Morales  
Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico esta Tesis a mi padre por apoyarme en mis deseos de superación y a mi madre que me ilumina desde el cielo.

## **Agradecimiento**

El autor manifiesta un profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por poder realizar mis estudios en la Maestría de Gestión Pública.

Un especial agradecimiento a mi asesor de tesis el Mg. Santiago Gallarday Morales por su experiencia brindada, a los catedráticos que nos acompañaron en este lapso de tiempo y a mis amigos de clase.

A mi padre Demetrio Simón Casana Vergara por enseñarme que siempre hay que trazarse metas y no dormirse en el conformismo, que con trabajo y con ganas de superación uno puede lograrlo todo siempre con humildad y respeto; gracias a ello voy cumpliendo mis objetivos.

A todos ellos, infinitas gracias

El autor.

## Declaración de autenticidad

Yo, Miguel Angel Casana Gonzales, estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 45042996, con tesis titulada, Desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Mayo del 2017.

Miguel Ángel Casana Gonzales

DNI 45042996

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la Tesis, sección de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, de la Maestría en Gestión Pública, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.”, la misma que someto a sus consideraciones, esperando que cumpla con los requisitos para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el protocolo de la universidad que consta de siete capítulos, en la introducción se abordaron la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos general y específicos; en el apartado segundo de trabajo lo concerniente al método que comprende el diseño de investigación, las variables en su definición conceptual y operacional, la técnica e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento, el método de análisis de datos y los aspectos éticos; en el apartado tercero se consideraron los resultados tanto en su descripción como la contratación de las hipótesis; en el apartado cuarto se abordó la discusión, en el quinto las conclusiones, en el sexto las recomendaciones para concluir en el séptimo con las referencias bibliográficas seguido de los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Atentamente  
Miguel Ángel Casana Gonzales

## Índice de contenidos

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación teórica	19
1.2.1. Bases teóricas de desarrollo personal	19
1.2.2. Bases teóricas de satisfacción laboral	25
1.3 Justificación	31
1.3.1. Teórica	31
1.3.2. Práctica	32
1.3.3. Metodológica	32
1.3.4. Social	32
1.3.5. Epistemológica	32
1.4 Problema	33
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	34
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>35</b>
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	37
2.4. Tipos de estudio	38

2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. métodos de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	44
<b>III. Resultados</b>	<b>45</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>63</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>66</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>68</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	<b>71</b>
<b>Anexos</b>	<b>75</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento que mide medidas socioeducativas	
Anexo 3. Confiabilidad	
Anexo 4. Base de datos de las variables	
Anexo 5. Validez	
Anexo 6. Artículo científico	

### Lista de tablas

		Pág
Tabla 1:	Operacionalización de la variable: Desarrollo Personal	36
Tabla 2:	Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral	37
Tabla 3	Tabla de Juicios de expertos	41
Tabla 4	Tabla de confiabilidad de Alfa de Cron Bach	42
Tabla 5	Tabla de frecuencias y niveles de la variable desarrollo personal	46
Tabla 6	Tabla de frecuencias de la dimensión Formación Académica del Personal	47
Tabla 7	Tabla de frecuencias de la dimensión Capacitación de Personal	48
Tabla 8	Tabla de frecuencias de la dimensión Metas del Personal	49
Tabla 9	Tabla de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral	50
Tabla 10	Tabla de frecuencias de la dimensión Factores Intrínsecos	51
Tabla 11	Tabla de frecuencias de la dimensión Factores Extrínsecos	52
Tabla 12	Tabla de contingencia de la variable Desarrollo Personal por Satisfacción Laboral	53
Tabla 13	Tabla de contingencia de los niveles de las variables: Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral	54
Tabla 14	Tabla de Contingencia – Formación Académica del Personal y Satisfacción Laboral	55
Tabla 15	Tabla de Contingencia – Capacitación del Personal y Satisfacción Laboral	56
Tabla 16	Tabla de Contingencia – Metas del Personal y Satisfacción Laboral	57
Tabla 17	Correlación de Spearman entre desarrollo personal y satisfacción laboral	58

Tabla 18	Correlación de Spearman entre la formación académica del personal y la satisfacción laboral	59
Tabla 19	Correlación de Spearman entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral	60
Tabla 20	Correlación de Spearman entre metas del personal y satisfacción laboral	61

**Lista de figuras**

		Pág
Figura 1	diseño de investigación	38
Figura 2	Fórmula para la muestra	39
Figura 3	Histograma de frecuencias de la variable Desarrollo Personal	46
Figura 4	Histograma de la dimensión Formación Académica del Personal	47
Figura 5	Histograma de la dimensión Capacitación de Personal	48
Figura 6	Histograma de la dimensión Metas del Personal	49
Figura 7	Histograma de la variable Satisfacción Laboral	50
Figura 8	Histograma de la dimensión Factores Intrínsecos	51
Figura 9	Histograma de la dimensión Factores Extrínsecos	52
Figura 10	Histograma del nivel medio de la variable Satisfacción Laboral	53
Figura 11	Histograma de la Tabla Cruzada de los niveles de las variables: Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral	54
Figura 12	Histograma de la Tabla de Contingencia – Formación Académica del Personal y Satisfacción Laboral	55
Figura 13	Histograma de la Tabla de Contingencia – Capacitación del Personal y Satisfacción Laboral	56
Figura 14	Tabla de Contingencia – Metas del Personal y Satisfacción Laboral	57

## Resumen

La tesis que presentamos en esta oportunidad aborda los temas acerca del Desarrollo personal y la Satisfacción laboral. El objetivo principal fue determinar como el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

La metodología empleada se desarrolló teniendo en cuenta el método hipotético deductivo, siendo el tipo de estudio básico, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población es el grupo de 260 trabajadores de la Municipalidad de Independencia, con una muestra de 159 trabajadores de la Municipalidad de Independencia, el instrumento utilizado para el recojo de la información fue el cuestionario, y se utilizó la técnica de la encuesta, se procedió a realizar la validación por Juicios de expertos y la confiabilidad con el Alpha de Crombachdel,

Los resultados obtenidos en la investigación nos muestran por un lado que en relación al desarrollo personal y satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio en ambas variables, así se tiene el 53.5% percibe un nivel medio del desarrollo personal, 4,4% que percibe un nivel alto y un 6.9% percibe un nivel bajo, y en relación a la contratación de las hipótesis como resultado general tenemos que existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,503$  y una  $p = 0,000$ ) entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

*Palabras Clave:* Desarrollo personal, satisfacción laboral.

## Abstract

The thesis that we present in this opportunity addresses the issues about Personal Development and # Work # Satisfaction. The main objective was to determine how personal development is related to job satisfaction in the workers of the municipality of Independencia 2016.

The methodology used was developed taking into account the deductive hypothetical method, being the type of basic study, non-experimental, descriptive, correlational and transversal design. The population is the group of 260 workers of the Municipality of Independencia, with a sample of 159 workers of the Municipality of Independencia, the instrument used for the collection of the information was the questionnaire, and the survey technique was used. to perform validation by Expert judgments and reliability with Crombachdel's Alpha,

The results obtained in the research show us on the one hand that in relation to personal development and job satisfaction, the majority of workers have a perception of the average level in both variables, thus 53.5% perceive an average level of personal development, 4.4% who perceive a high level and 6.9% perceive a low level, and in relation to the hiring of hypotheses as a general result, we have a significant positive and moderate relationship ( $\rho = 0.503$  and  $p = 0.000$ ) between the variables personal development and job satisfaction in the workers of the Municipality of Independencia 2016.

*Keywords:* Personal development, job satisfaction.

# **I. Introducción**

Al postular a un puesto de trabajo y poder ingresar uno se siente contento porque podrá desarrollarme profesionalmente en la institución; otro factor viene hacer el aspecto personal que uno debe sentirse bien por la satisfacción laboral que encuentras, las asignaciones que se realizas; esto conlleva que el colaborador se responsabilice, concentre, esfuerce, innove, aumente su rango de creatividad para resolver problemas lo cual beneficia a la institución.

Por ello en la institución que laboramos deben contar con un plan de desarrollo personal por méritos, un clima laboral adecuado enfocándonos sobre todo en la satisfacción de los colaboradores.

Se pudo detectar que no se cumple en gran totalidad lo mencionado anteriormente por diferentes circunstancias al entorno de la gestiones anteriores, dando un claro ejemplo en los trabajadores que quedaron nombrados que no comparten una afinidad política actual.

Al proponer la tesis titulada “Desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016”; entonces se toma como prioridad a los colaboradores de la institución que son los ejes principales, para que sea recordara como una buena gestión por el trabajo realizado o un fracaso de gestión. Para poder resolver dichas falencias se debe elaborar un plan de trabajo, estrategias enfocando a propuestas de solución.

Por esta razón, fue mi necesidad crear esta tesis y así poder aportar mis conocimientos como futuro Maestro en Gestión Pública, teniendo un objetivo claro y conciso para poder realizar diferentes propuestas de mejora, basándome en la realidad contextual, teniendo en cuenta el plan de trabajo del municipio, de los intereses de los trabajadores y de los vecinos del distrito de Independencia, con la finalidad primordial de buscar el bienestar de los trabajadores de la municipalidad de Independencia.

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes nacionales:

Así mismo Ruiz (2014), presenta el estudio "*Desarrollo y Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Sanchez Carrión*", la tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, en la Universidad Nacional de Trujillo, el objetivo es demostrar como el desarrollo del personal influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad Provincial Sánchez Carrión, su diseño de investigación es no experimental-descriptivo-transeccional-correlación, su muestra realizada es de 53 personas, siendo las conclusiones las siguientes: El municipio muestra debilidades frente al desarrollo personal no dándoles cargos de confianza: nivel académico sigue paralizado, no se programa cursos, diplomados, eventos para los trabajadores. Las falencias de satisfacción laboral en los trabajadores es por no tener cargos de confianza como por ejemplo falta de reconocimiento, no existe libertad para usar sus propios métodos de trabajo, falta de atención por parte de sus superiores. Las estadísticas empleadas muestran los colaboradores que no ocupan un puesto de jerarquía son 51% que les genera insatisfacción, el 33% están insatisfecho-satisfecho y el 16% está satisfecho.

Alfaro, Leyton. Meza, Saenz (2012), presentaron el estudio "*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en 3 municipalidades*", la tesis para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, en la PUCP, el objetivo de la investigación es facilitar muestras de cómo se encuentra de la satisfacción del personal en las municipios y brindar mejoría, el diseño de Investigación no experimental-transeccional-descriptivo y correlacional, la muestra es de 161 trabajadores, siendo las conclusiones las siguientes: Los grados de satisfacción del personal de las 3 municipios es promedio, demostrando que hay posibilidades de mejora. Sobre la relevancia de los indicadores, comparando con resultados de los 3 municipios, demuestra que el indicador significación de la tarea tiene el grado más relevante; demostrando así que los colaboradores tienen actitud hacia el trabajo, siendo el

de mayor grado de relevancia las retribuciones no monetarias, a diferencia de las retribuciones monetarias que es de menor relevancia.

Llaguento, Becerra (2014), presentaron el estudio de *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad Cajamarca, en el año 2014”*, la tesis para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte, el objetivo de la investigación es medir como se relaciona el clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía Divemotor de Cajamarca, en el 2014, el diseño de investigación es no experimental – Transaccional, la muestra es de 25 trabajadores, siendo estas las conclusiones: Se demostró con el 49.7% una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, la idea de las personas que trabajan en ese ambiente influye en la actitud y comportamiento de las personas, otro punto a destacar es que la satisfacción que sienten los trabajadores dentro de la compañía depende a la manifestación con la relación con sus jefes de inmediato superior, condiciones físicas, lugar de trabajo y en el poder participar en las decisiones que exista en el lugar de trabajo.

Juares, Alva (2014), presentaron el estudio de *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S:A. del distrito de Trujillo-2014”*, la tesis para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del personal de la compañía Chimú Agropecuaria del distrito de Trujillo, su diseño es descriptivo y de corte transversal, la muestra es de 80 personas, siendo las conclusiones: Existe un nivel medio entre la satisfacción laboral y el nivel de productividad esto influye a la productividad, La empresa no otorga incentivos, capacitación, tampoco da recursos fundamentales para poder obtener una mejor productividad. El trabajador piensa que no son considerados ni reconocidos por su desempeño, no existe una clara orientación a los resultados.

### 1.1.2 Antecedentes Internacionales

Quintanilla (2012), presentaron el estudio de *“Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal”*, la tesis para optar el grado de Magister en Psicología con Orientación laboral y organizacional en Universidad Autónoma de Nuevo León, el objetivo es buscar, la metodología que ayude a la promoción del desarrollo integral de los trabajadores, el diseño de investigación es de acción, la muestra es de toda la institución, siendo las siguientes conclusiones: Se encontró el compromiso en todos los niveles de la institución, los colaboradores están condicionados a la necesidad de crecimiento y también procesos para poder superarlas, mejoraron significativamente las capacidades del personal siendo las más destacadas el conocimiento, la actitud, la comunicación en el trabajo y la difusión y prevención de alguna eventualidad.

Puig (2006), presentaron el estudio de *“Los centros de formación por alternancia: desarrollo de las personas y de su medio”*, la tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Comunicación en la Universidad de Internacional de Catalunya, el objetivo es de profundizar en la importancia que tienen la formación y la investigación pedagógica en el seno institucional, el diseño de investigación es de acción, la muestra es de 30 personas de cargo jerárquico, siendo las siguientes conclusiones: Existe una incontestable necesidad de formación y desarrollo en el mundo entero, no existen suficientes estudios de impacto, tanto en el desarrollo como en la calidad educativa. La formación por alternancia evoluciona en los alumnos de 16 años a mas, un objetivo es común es resolver la problemática local a través del desarrollo de la formación.

Frias (2014), presentaron el estudio de *“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”*, la tesis para optar el grado de magíster en Gestión de Personas y dinámica organizacional en la Universidad de Chile, su objetivo es establecer y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las compañías, el diseño de la investigación es descriptiva, la muestra es 39 personas, siendo estas las conclusiones: la generación Y busca empleos que tengan más sentidos paran

ellos como personas, haciéndoles sentir importantes, orgullosos, satisfechos, donde puedan aportar al éxito de la organización. Si la empresa le da una línea de carrera esto hará la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otros trabajos. Una limitación de este estudio es que la satisfacción fue medida como satisfacción general y no cómo cada factor por componentes.

Sanchez (2011), presentaron el estudio de *“Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”*, la tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana, su objetivo es Identificar si existe vínculo entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en los colaboradores en una compañía cerealera, el diseño de investigación es correlacional, su muestra es de 150 personas, siendo las siguientes conclusiones: se demuestra estrés dentro de la compañía, esto viene afectando la calidad de su desarrollo personal, su compromiso como colaborador, nivel de satisfacción laboral, bienestar psicológico y con su vida fuera del trabajo. Un dato a resaltar el promedio alto de satisfacción con su jefe inmediato superior, la higiene y su espacio laboral. Al trabajador no le gusta que lo supervisen, no hay apoyo de su jefe inmediato para acudir a un jefe superior frente a una mayor dificultad. Cuando los trabajadores están estresados bajan su nivel de satisfacción laboral. El estrés proviene en un 88% de la inseguridad del puesto laboral y poder negociar un incremento remunerativo.

## **1.2 Fundamentación teórica**

### **1.2.1 Bases teóricas de la variable Independiente: Desarrollo Personal**

#### **Definición de la variable: Desarrollo personal**

Al respecto del desarrollo personal Chiavenato (2009), señaló que el desarrollo del personal se vincula con más profundización con el servicio educativo y la situación al futuro. La educación se manifiesta en las labores de desarrollo

personal enlazada con el desarrollo de la personalidad, estableciendo metas de mejora de la capacidad entender y retener mayor conocimiento.

Por otro lado Druker (2002), afirmó que el desarrollo personal debe tener nuevos conceptos, creando nuevas mediciones y conceptualizándolo en condiciones no financieras.

Robbins (2004), sostuvo que el desarrollo personal enfoca la priorización de poner metas, surgiendo así la mejora del comportamiento y conocimiento para su desarrollo.

Tenemos también a Benavides (2002), quien dijo que el desarrollo personal se involucra con competencias, señalando si el colaborador perfecciona sus habilidades por ende perfeccionara su desarrollo.

Chiavenato (2000), por otro lado afirmó que el desarrollo personal se mide por los circunstancias ya establecidas y estimadas, entre ella tenemos el factor actitudinal: actitud, iniciativa, responsabilidad, habilidad, seguridad, creatividad, interés, discreción, presentación, capacidad de realización y el factor operativo: calidad, cantidad, exactitud, liderazgo, trabajo en equipo, conocimiento.

En la misma dirección afirmó Chiavenato (2002), que el desarrollo personal es la utilidad del colaborador en la empresa, siendo importante para el buen funcionamiento de ella.

Para Mineduc (2000), el desarrollo personal es el hundimiento o el triunfo de toso sistema de la persona, en la proporción de la varianza manifestado por la institución, vinculándose en gran parte de la calidad.

Para la Unesco (2005), el desarrollo personal es generación de cambios en distintos caminos, entre estos están los del enfoque conceptual refiriéndose al rol del colaborador, en las enseñanzas, gestión y políticas educativas; en la manifestación de factores más allá de la remuneración y de capacitación.

Para Méndez (2007), considera que el desarrollo personal:

Es una disciplina encaminada a facilitar la promoción del crecimiento humano tanto individual como grupal, en este aspecto busca facilitar que los alumnos puedan ampliar su visión personal y del mundo, así como de la expansión de la conciencia, atendiendo por esta, el reconocimiento del porqué de sus acciones y de su forma de hacer frente a ellas. (p.40)

Dongil y Cano (2014), define el desarrollo personal:

Como un proceso mediante el cual las personas intentan llegar a acrecentar todas sus potencialidades o fortalezas y alcanzar los objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida, desarrollarse plenamente en todos y cada uno de los aspectos de la vida (familiar, social, laboral, íntimo, personal, etc.) (p.1)

Según Challa citado por Palacios (2011), refiere que el desarrollo personal:

Es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no solo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. (p.2)

### **Dimensiones del Desarrollo personal**

Según Chiavenato (2009), la variable del desarrollo personal tiene las siguientes dimensiones de estudios: Formación académica personal, Capacitación personal, Metas del personal

### **Dimensión 1: Formación académica del personal.**

Según Chiavenato (2009), señalo que la formación académica del personal viene a hacer una especialidad académica porque nació como un grupo disciplinario de conocimientos para poder investigar”.

Según Guillen (2016), señalo que la formación académica del personal viene a hacer la gestación, especializaciones, competencias, gestión y administración de una institución, grupo de conocimientos aprendidos.

Según Cox, Gysling citado por Zurita (2000), señalo que la formación académica es el desarrollo de la preparación y apoderación de la enseñanza en sí, en un periodo de tiempo evaluado, medible y constatado por una institución.

Pelayo (2012), refiere que la formación académica:

Es el proceso por el que los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción. Este proceso dará lugar a un cambio de comportamiento en el individuo que, es el que realmente demuestra que se ha producido el aprendizaje. Tiene como objetivo principal el que los empleados realicen mejor su trabajo, esto es, aumentar su rendimiento. (p.3)

Según Villegas (2008), la formación académica:

Es la permanente construcción del ser de la persona, la manera particular de ser sí mismo. Dicha construcción, es un proceso que se genera y se dinamiza a través de acciones orientadas hacia la transformación de los sujetos; por ello, las actividades de formación hacen parte de las actividades o de los procesos más generales de transformación de los individuos. La formación es el resultado de la educación y la educación; consiste en ayudar a los sujetos a formarse. (p.9)

Meléndez (2008), hace referencia que la formación académica en el sentido que

Debe implementarse con actividades curriculares, las cuales deben ser afines y tanto en su formación y experiencia, como en sus aspectos formativos académicos y profesionales, Que auguren mayores y mejores beneficios en el ámbito profesional y sus exigencias, como resultado de las nuevas y cada vez mayores influencias en los desarrollos y adelantos científico-tecnológicos propios de estos tiempos, y acorde, con los nuevos requerimientos y características que debe reunir en su formación. (p.122)

## **Dimensión 2: Capacitación del personal**

Según Chiavenato (2009), señalo que la capacitación del personal se debe a que las empresas que han triunfado establecen sus valores y siempre están pendiente de capacitar a sus colaboradores para que ellos tengan una mejor toma de decisiones.

Según Drovett citado por Quintero, Africano, Faria (2008), señalo que la capacitación del personal es el desarrollo de la formación realizándolo por el área de RRHH. Siendo su objetivo que el colaborador trabaje lo mejor posible.

Según Nash citado por Quintero, Africano, Faria (2008), señalo que la capacitación del personal que con programas para capacitarte se obtiene buenos resultados.

Palacios (2011), la capacitación del personal:

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas del trabajo, y modifican frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (p.4)

Para Rosas (2008), considera que la capacitación del personal:

Es la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores con base en los requerimientos detectados por nivel de ocupación. La finalidad es la de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño en la organización. El aprendizaje lo lleva a cabo un instructor o en su caso el supervisor del propio centro de trabajo y los resultados obtenidos se valoran con respecto al desempeño del trabajador en su actividad laboral, así como en la productividad y calidad de la empresa. (p.3)

García (2011), la capacitación personal:

Ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad. (p.4)

### **Dimensión 3: Metas del personal**

Según Chiavenato en el (2009), señaló que las metas del personal manifiesta la prioridad en los fines y no tanto en los medios, los colaboradores así se perfeccionan para llegar al resultado.

Según Dweck citado por Moreno (2014), señaló que las metas del personal consisten en dar todo de uno mismo para manifestarlo en competencia y habilidad.

Según Nicholls citado por Gonzales (2011), señalo que la meta del personal es la luz primordial del colaborador hacia unos lineamientos fijados que se desarrolla de un diseño racional.

Molina (2016), menciona que las metas personales:

Permite desarrollar estrategias y persistir frente al fracaso. Aceptar una meta asignada o establecer una meta para uno mismo ayuda a centrar la atención y evitar las distracciones. La meta ayuda a elegir comportamientos, estas, tienen un efecto directo sobre la atención, la elección del comportamiento, el esfuerzo y la persistencia, cuatro resultados conductuales claves en la motivación. (p.24)

Para Rojas (2003), las metas personales:

Son todas las cosas que un individuo se esfuerza por alcanzar .Las metas generan motivación al centrar la atención de la gente en la discrepancia (o incongruencia) entre su nivel de logro y su nivel ideal. Por ello, es importante el tipo de metas que se establecen, estas varían en cuanto al grado de dificultad y de particularidad. Las metas difíciles excitan al individuo (Crean energía) – Las metas específicas lo orientan hacia un curso de acción particular (Enfocan la dirección). (p.19)

Gonzales y otros (2015), las metas personales se refiere:

A los resultados cuantificables, esperados de una persona, para evaluar su desempeño y su contribución al logro de los objetivos y/o metas institucionales. Estas deberán guardar proporción y medida respecto a las funciones a cargo a los objetivos y metas institucionales. (p.5)

## **1.2.2 Bases teóricas de la variable Satisfacción laboral**

### **Definición de la variable: Satisfacción laboral**

Según Chiavenato (2007), señaló que la satisfacción laboral se origina únicamente por los factores intrínsecos (señalados por Herzberg en la teoría de los factores como factores motivadores); y también que la insatisfacción laboral se vincula por los factores extrínsecos (señalados por Herzberg en la teoría de los factores como factores higiénicos).

Para Gamero (2007) la satisfacción laboral es la manifestación de cómo se encuentra el colaborador en el puesto con respecto al puesto que tiene pensado conseguir al colaborador.

Perez (2011), señaló que la satisfacción laboral tiene entre sus elementos los sentimientos del colaborador, siendo así que no se puede evaluar directamente, pero si trabaja con la inferencia de los rangos de satisfacción con respecto a cómo actúa los colaboradores.

Desde la mirada de Garcia, Peiro, Soro (2003), la satisfacción laboral es la forma que la actitud se desenvuelve de forma intermedia con respecto a los diversos conocimientos laborales.

Para Gullen (2003), la satisfacción laboral es como el colaborador está enfocado a los resultados establecidos.

Por otro lado Wright, Bonett (2007), sostuvieron que la satisfacción laboral es presumiblemente el más frecuente diseño del proceso de la felicidad en el centro de labores.

Así mismo Wright, Davis (2003), señalaron que la satisfacción laboral simboliza la forma de interactuar en los colaboradores y el ambiente laboral, buscando saber que colaboradores se sienten identificados con su centro de labores y quiénes no.

Wright (2006), refirió que la satisfacción laboral es la representación favorable o no favorable que tienen los colaboradores de su centro de labores, manifestado por el nivel de conformidad que existe entre perspectiva de los

colaboradores frente al centro de labores, así como retribuciones, relaciones y forma de gerencial que les brinde.

Según Chiavenato (2007), manifiesta que la variable de la Satisfacción laboral se designan las siguientes dimensiones de estudios: Factores intrínsecos laborales, Factores extrínsecos laborales.

Para Davis y Newstrom (2003), la satisfacción laboral:

Definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Es la actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. Esto va a depender no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona, o todo lo contrario. (p.12)

Por otro lado, Morillo (2006), define la satisfacción laboral como:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (p.32)

Barrientos (2010), refiere que la satisfacción laboral:

Es toda actitud favorable tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo. Sentir que se le retribuye con recompensas que sean importantes, con incentivos valiosos y que le sirvan para satisfacer sus necesidades y expectativas, asumiendo que son individuos peculiares y diferentes entre sí. (p.19)

## **Teoría de los factores de Herzberg**

Barrientos (2010):

Establece los orígenes de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo dos

Factores:

Intrínsecos o Motivadores:

Empleado – Trabajo

Realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos o Higiénicos

Empresa

Política y administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, supervisión, condiciones de trabajo.

### **Satisfacción Laboral**

#### **Satisfacción de Necesidades**

Barrientos (2010):

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Es la que lleva a la satisfacción de necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización; se denomina motivación intrínseca.

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad.

Resultarán más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de necesidades. El nivel de jerarquía de necesidades está en función a los requerimientos de cada individuo.

## **Dimensiones de la Satisfacción laboral**

### **Dimensión 1: Factores intrínsecos laborales**

Según Chiavenato (2007), señalo que los factores intrínsecos laborales indican a la plaza que ocupa el colaborador dentro de la empresa, asignaciones y obligaciones. Manifestando satisfacción permanente y incremento de la productividad, superando así los rangos establecidos.

Según Lauria (2011), señalo que los factores intrínsecos laborales son los conjuntos de vivencias satisfactorias de los colaboradores y los relaciona a su trabajo en sí.

Según García, Peiró y Soro (2003), señalo que los “Factores intrínsecos laborales representa la forma de reciprocidad afectiva o actitudinal a diferencia de los factores extrínsecos que representa en gran parte las mejoras salariales y progresión profesional.

Para Rodriguez (2009), refirió que:

La motivación intrínseca manejada más por la propia persona que quiere conseguir por sí misma el desarrollo de su propio potencial y obtener el éxito en lo que hace; esta se mide a través del contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales y condiciones de trabajo. (p.4)

Así mismo, Rivera (2014), la motivación intrínseca:

Es aquella que surge dentro del sujeto, obedece a motivos internos, que son las necesidades de hacer bien las cosas para la satisfacción personal; la motivación intrínseca tiende a satisfacer necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de

los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (p.34)

Por otro lado, Soriano (2009), la motivación intrínseca:

Es aquella que, trae, pone, ejecuta, active al individuo por sí mismo cuando lo desea. Por tanto una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (por ejemplo, autodeterminación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación (p.7)

## **Dimensión 2: Factores extrínsecos laborales**

Según Chiavenato (2007), señalo que “los factores extrínsecos laborales es la no satisfacción a la plaza de trabajo por parte del ambiente, supervisión, etc. del trabajo, son llamados también factor higiénicos de Herzberg”

Según Andrade, Torres, Ocampo, Alcalá (2012), señalo que “los factores extrínsecos laborales cuando son perfectos eliminan la insatisfacción del colaborador y cuando es viceversa genera insatisfacción.

Según Ramirez (2011), señalo que los factores extrínsecos laborales sirven para evitar la no satisfacción con la plaza de trabajo, en el caso que las condiciones fueran adecuados para el colaborador, ellos no están conforme sin embargo no están inconformes”.

Rodriguez (2009), menciona que, “La motivación extrínseca basada más en premios e incentivos que otorga el entorno para que las personas lleguen a ciertos resultados deseados”. (p.4)

Para Rivera (2014), la motivación extrínseca:

Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera de la persona, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero, tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.). Esta motivación es más propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. (p.34)

Así mismo, Soriano (2009), refiere que:

La motivación extrínseca, es externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación. El estudio de la motivación extrínseca se basa en tres principales de recompensa, castigo e incentivo. (p.7)

## **1.3 Justificación**

### **1.3.1 Teórica**

La investigación se justifica porque nos brindara los niveles de relación de las capacidades de las personas y su categoría intelectual, así las personas que ejerzan metodologías para mejorar las capacidades personales y en consecuencia tener un buen rendimiento académico. Por lo tanto, no debemos concebir que el mejoramiento del rendimiento académico de las personas se lograra desarrollar las capacidades de aprendizaje y podremos vencer cualquier obstáculo.

### **1.3.2 Práctica**

La investigación se justifica para optar el grado académico de Magister, porque es importante analizar el desarrollo personal y satisfacción laboral de los colaboradores en el municipio, para poder contribuir con soluciones y mejoras que favorezcan al colaborador y municipio.

### **1.3.3 Metodológica**

La investigación se justifica porque se desarrollara la vinculación que enlaza a las capacidades personales y rendimiento intelectual de los colaboradores, por ellos la información recogida está basada de los colaboradores del municipio de Independencia y otros municipios.

### **1.3.4 Social**

La investigación se justifica porque nos enseñara que cuando la empresa cubre las expectativas del trabajador y por ende el trabajador se siente realizado brindara un buen servicio y/o producto al usuario lo cual beneficia a los clientes en cualquier consulta y/o reclamo que pueda realizar.

### **1.3.5 Epistemológica**

La investigación se justifica porque se medirá la eficacia de las leyes de: Procedimiento Administrativo General (Nº27658), Ley de Modernización de la Gestión del Estado (Nº 27806), Ley Orgánica de Municipalidades (Nº 29060); para aportar en las mejoras de facilitación para el colaborador y el administrado, mejor entendimiento para su implementación.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Problema principal:**

¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016?

### **1.4.2 Problema específico 1:**

¿Cómo se relaciona la formación académica del personal en la satisfacción laboral en los trabajadores en la municipalidad de Independencia 2016?

### **1.4.3 Problema específico 2:**

¿Cómo se relaciona la capacitación del personal en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016?

### **1.4.4 Problema específico 3:**

¿Cómo se relaciona las metas del personal en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general:**

El desarrollo personal se relaciona positivamente en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

### **1.5.2 Hipótesis específico 1:**

La formación académica se relaciona positivamente en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016

### **1.5.3 Hipótesis específico 2:**

La capacitación del personal se relaciona positivamente en la satisfacción laboral

en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016

#### **1.5.4 Hipótesis específico 3:**

Las metas del personal se relacionan positivamente en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

### **1.6 Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo general:**

Determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

#### **1.6.2 Objetivo específico 1:**

Determinar como la formación académica se relación en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

#### **1.6.2 Objetivo específico 2:**

Determinar como la capacitación del personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

#### **1.6.2 Objetivo específico 3:**

Determinar cómo las metas del personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Variables

### Variable: Desarrollo Personal

Es la superación personal en todo sentido como crecimiento – cambio – desarrollo del colaborador, en el desarrollo de la transformación iniciada en las enseñanzas generando ideas frescas que le brinden actitudes nuevas para el mejoramiento de la calidad de vida.

### Variable: Satisfacción laboral

Es el logro que manifiesta el colaborador al realizar un trabajo perfecto, también por sentirse bien en el entorno laboral de su institución.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 01

*Operacionalización de la variable: Desarrollo Personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Liker	Nivel y Rango
Formación académica del personal	Nivel de Instrucción.	3	Nunca. Casi nunca. A veces. Casi siempre. Siempre.	Bajo: 20-46
	Especializaciones.	2		
	Becas para obtener el grado académico.	2		
Capacitación del personal	Capacitación continua.	3		Medio: 47-73
	Capacitación de formación laboral.	2		
	Progresión conocimientos.	2		
Metas del personal	Orientación del personal	2		Alto: 74-100
	Prioridad del personal	2		
	Habilidad del personal	2		

Tabla 02

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Liker	Nivel y Rango	
Factores intrínsecos laborales	El trabajo mismo.	2	Nunca. Casi nunca. A veces. Casi siempre. Siempre.	Bajo: 20-46	
	Logro.	2			
	Reconocimiento.	2			
	Responsabilidad.	2			
	Progreso Profesional.	2		Medio: 47-73	
	Remuneración	2			
	Políticas de la Institución	2			
Factores extrínsecos laborales	Relaciones con sus compañeros	2			Alto: 74-100
	Supervisión	2			
	Estatus	2			

### 2.3 Metodología

Se utilizó el método hipotético deductivo, el cual toma los conceptos de la metodología de la investigación y aplicando las encuestas con el único fin de establecer la percepción de las personas encuestadas, respecto al nivel de variables de estudio, después a ello se presentan los resultados e inferencias alcanzadas.

#### Método hipotético deductivo

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que el método hipotético-deductivo son las fases de observación, creación de la una hipótesis, deducción del caso y verificación de la verdad para poder realizar el estudio de la practica científica.

## 2.4 Tipo de estudio

### Tipo de diseño descriptivo

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que el tipo de estudio descriptivo consiste en poder conocer en su totalidad las realidades, hábitos, posiciones, fases que predominan en la fotografía actual del lugar, elementos y personas a estudiar.

## 2.5 Diseño

Diseño no experimental.-

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalo que el diseño no experimental de acuerdo a las características de las variables, así como los objetivos manifestados en la tesis, viene hacer porque no se intenta manipular, cambiar ni alterar las variables de estudio, solo describirlas desde un enfoque teórico.

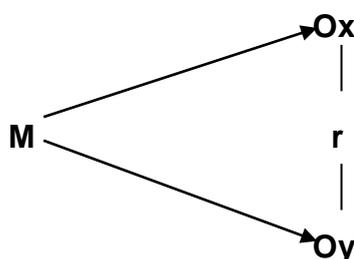


Figura 01: Del diseño de investigación

### Dónde:

M = Muestra de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016

O = Observación

X = Desarrollo Personal

Y = Satisfacción laboral

R = Correlación de variables

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población:

Grupo de colaboradores en la Municipalidad de Independencia, cosas o fenómenos sujetos a la investigación, que tienen algunas características definitivas. La población del estudio conformada por 260 colaboradores de la Municipalidad de Independencia.

### Población

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), Es el grupo de personas, cosas o fenómenos sujetos a la investigación, que tienen algunas características definitivas, habitando en un espacio.

### Muestra:

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), es la parte pequeña de una población o cosa para que represente un total.

Figura 02: Fórmula para la muestra

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Fuente: Google

N = Población o universo.

Z = Valor del nivel de confianza.

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio.

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio.

e = Porcentaje o margen de error.

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 260

Z= 95% --- 1,96

$p = 50\% \text{ --- } 0,5$

$q = 50\% \text{ --- } 0,5$

$E = 5\% \text{ --- } 0,05$

Reemplazando:

$$n = \frac{260 * (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}{(0.05^2) * (260 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 159$$

Se aplicó la fórmula que sirvió para establecer el número de trabajadores de la Municipalidad de Independencia que fueron en un número de 159 colaboradores de la Municipalidad de Independencia.

### **Muestreo Probabilístico**

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que el muestreo probabilístico se realiza cuando se posee un marco muestral, como el censo de un país, lista de clientes de una empresa, entonces es muestreo probabilístico, aleatoria simple.

## **2.7 Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **Técnica: Encuesta**

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que son los medios utilizados para poder recolectar información, destacando las encuestas, entrevistas, cuestionarios y observación.

### **Instrumento: Cuestionario**

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que son los cuestionarios son el medio para conocer las perspectivas de los encuestados en diferentes

aspectos, en forma simple y directa mediante un análisis cuantitativo, dándonos conclusiones de la información recogida.

De acuerdo a la utilización de la encuesta el instrumento que se utilizó es el cuestionario, el cual contuvo 40 ítems, 20 por cada variable, las alternativas fueron tipo escala de Likert, con el siguiente puntaje:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

### 2.7.1 Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validación

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señaló que la validación del instrumento es para dar un juicio de experto aprobando o desaprobando, para ver si cumple con los requisitos de pertinencia, relevancia y claridad.

La validación del instrumento se realizó a partir de un juicio de expertos designados por la institución, siendo aprobatorios.

Tabla 03.

*Tabla de Juicios de expertos*

Expertos	Suficiencia del instrumento	del Aplicabilidad del instrumento
Mg. Santiago Gallarday Morales	Si hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Guido Trujillo Valdiviezo	Si hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Jesús Núñez Untiveros	Si hay suficiencia	Es aplicable

## Confiabilidad

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), señalo que la confiabilidad es el criterio imprescindible para evaluar su calidad y exactitud de la medición.

La confiabilidad se realizó estadísticamente, empleando el estadístico Alfa de Cronbach por contar con un instrumento con alternativas politómicas, con ello establecer si se alcanza los niveles de fiabilidad esperados.

Tabla 04:

*Tabla de confiabilidad de Alfa de Cron Bach*

Variables	Alfa de Cron Bach	N° de Elementos	N° de Items
Desarrollo Personal	0,772	159	20
Satisfacción Laboral	0,894	159	20

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 04, las variables en estudio tienen coeficiente de alfa de Cron Bach de 0,0772 y 0,894 respectivamente, valores que hacen confiable el instrumento.

Análisis de Confiabilidad por prueba estadística de alfa de Cron Bach – cuestionario sobre Desarrollo Personal

## 2.7.2. Ficha Técnica de Instrumentos

### Ficha Técnica 1

#### Desarrollo Personal

Nombre Original:	Desarrollo Personal
Autor:	Miguel Ángel Casana Gonzales
Procedencia:	Municipalidad de Independencia - Lima Norte
Objetivo:	Determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.
Administración:	Personal
Duración:	Se utilizó un tiempo estimado de 5 minutos por cada persona.
Significación:	La escala está referida a determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

### Ficha Técnica 2

#### Satisfacción Laboral

Nombre Original:	Satisfacción Laboral
Autor:	Miguel Angel Casana Gonzales
Procedencia:	Municipalidad de Independencia - Lima Norte
Objetivo:	Determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.
Administración:	Personal

Duración: Se utilizó un tiempo estimado de 5 minutos por cada persona.  
Significación: La escala está referida a determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

Los datos obtenidos se analizaron estadísticamente, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, presentando tablas de frecuencia y gráficos con porcentaje y niveles de igual forma se realizó la prueba de normalidad para establecer que estadísticamente se utilizó en la contratación de la hipótesis.

### **Descriptiva**

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), es la técnica para poder organizar, obtener, presentar; describiendo un conjunto de datos para facilitar su entendimiento.

### **Inferencial**

Según Hernández, Fernández Baptista (2006), es una parte de la estadística que engloba los procedimientos y métodos por el camino de la inducción así obtendremos conclusiones para realizar deducciones sobre un todo.

## **2.9 Aspectos éticos**

Se da fe que todos los datos consignados han sido correctamente referenciados respecto a la autoría intelectual; de igual forma se respetan los datos encontrados como parte del trabajo de campo, consignado verazmente cada uno de los resultados hallados.

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo

#### 3.1.1 Análisis descriptivo de: variable Desarrollo Personal

Tabla 05:

*Tabla de frecuencias de la variable desarrollo personal según niveles*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	3	1.9
Medio	103	64.8
Alto	53	33.3
Total	159	

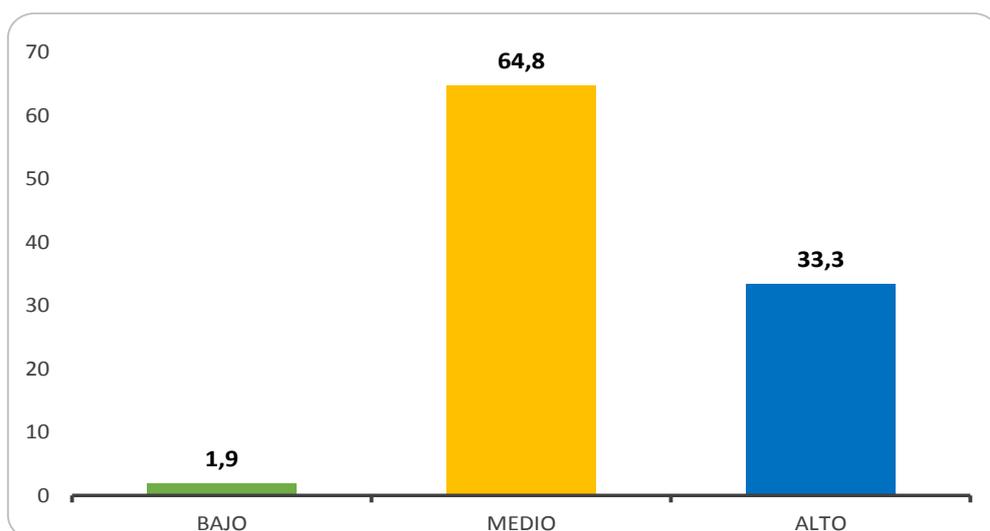


Figura 03: *Histograma de frecuencias de la variable Desarrollo Personal*

#### Interpretación:

Los niveles de calificación de los trabajadores entrevistados sobre la variable Desarrollo Personal, podemos observar en la Tabla 06 que: 3 la califican con un nivel “bajo” que representa el 1,9%, 103 califican con un nivel “medio” que representa el 64,8% y 53 califican con un nivel “Alto” que representa el 33,3% de un total de 159 trabajadores encuestados que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.2 Análisis descriptivo de: dimensión Formación Académica del Personal de la variable Desarrollo Personal

Tabla 06:

*Tabla de frecuencias de la dimensión Formación Académica del Personal*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	10	6.3
Medio	125	78.6
Alto	24	15.1
Total	159	

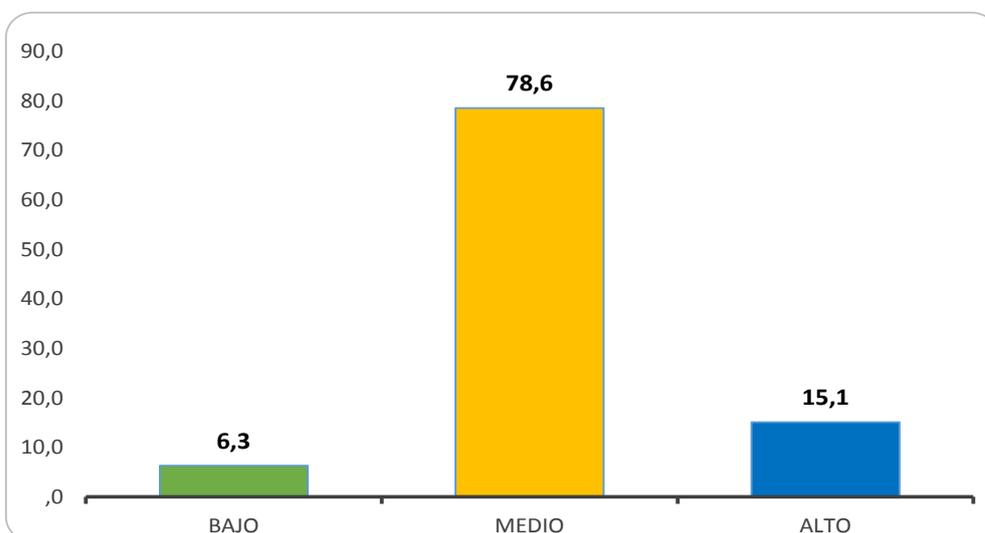


Figura 04: *Histograma de la dimensión Formación Académica del Personal*

#### **Interpretación:**

Los niveles de calificación de los trabajadores sobre la dimensión Formación Académica del Personal de la variable Desarrollo Personal, podemos observar en la Tabla 07: 10 califican con un nivel “bajo” que representa el 6,3%, 125 califican con un nivel “medio” que representa el 78,6% y 24 califican con un nivel “Alto” que representa un 15,1%, de un total de 159 trabajadores que conforman la muestra.

### 3.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión Capacitación del Personal de la Variable Desarrollo Personal

Tabla 07:

*Tabla de frecuencias de la dimensión Capacitación de Personal*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	4	2.5
Medio	33	20.8
Alto	122	76.7
Total	159	

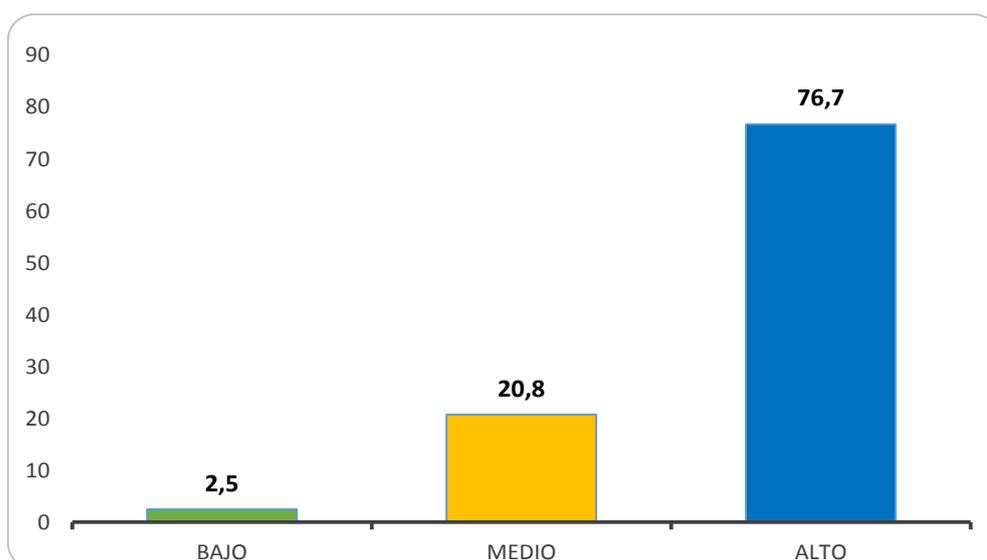


Figura 05: *Histograma de la dimensión Capacitación de Personal*

#### **Interpretación:**

Los niveles de calificación de los trabajadores sobre la dimensión Capacitación de Personal de la variable Desarrollo Personal, podemos observar en la Tabla 08: que 122 califican con un nivel “alto” que representa el 76,7%, 33 califican con un nivel “medio” que representa un 20,8% y 4 con un nivel “bajo”, que representa el 2,5% de un total de 159 trabajadores que conformaron la muestra de estudio.

### 3.1.4 Análisis descriptivo de: dimensión Metas del Personal de la variable Desarrollo Personal

Tabla 08:

*Tabla de frecuencias de la dimensión Metas del Personal*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	27	17
Medio	101	63.5
Alto	31	19.5
Total	159	

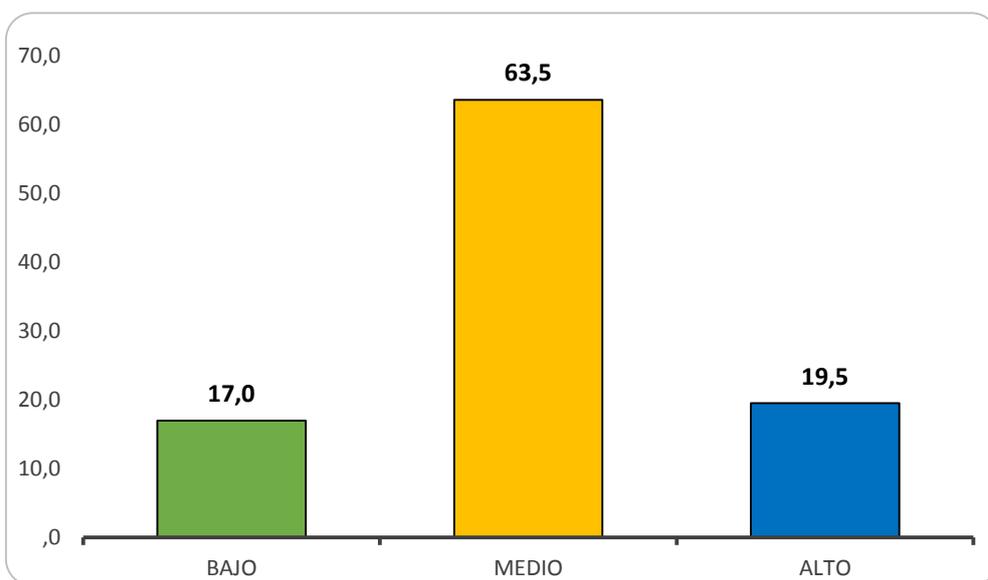


Figura 06: *Histograma de la dimensión Metas del Personal*

#### **Interpretación:**

Los niveles de calificación de los trabajadores sobre la dimensión Metas del Personal de la variable Desarrollo Personal, podemos observar en la Tabla 09: 101 califican con un nivel “medio” que representa el 63,5%, 31 la califican con un nivel “alto” que representa un 19,5% y 27 perciben un nivel “bajo”, que representa un 17,0% de un total de 159 trabajadores encuestados que representa el 100% de la muestra.

### 3.1.5 Análisis descriptivo de: variable Satisfacción Laboral

Tabla 09:

*Tabla de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	12	7.5
Medio	121	76.1
Alto	26	16.4
Total	159	

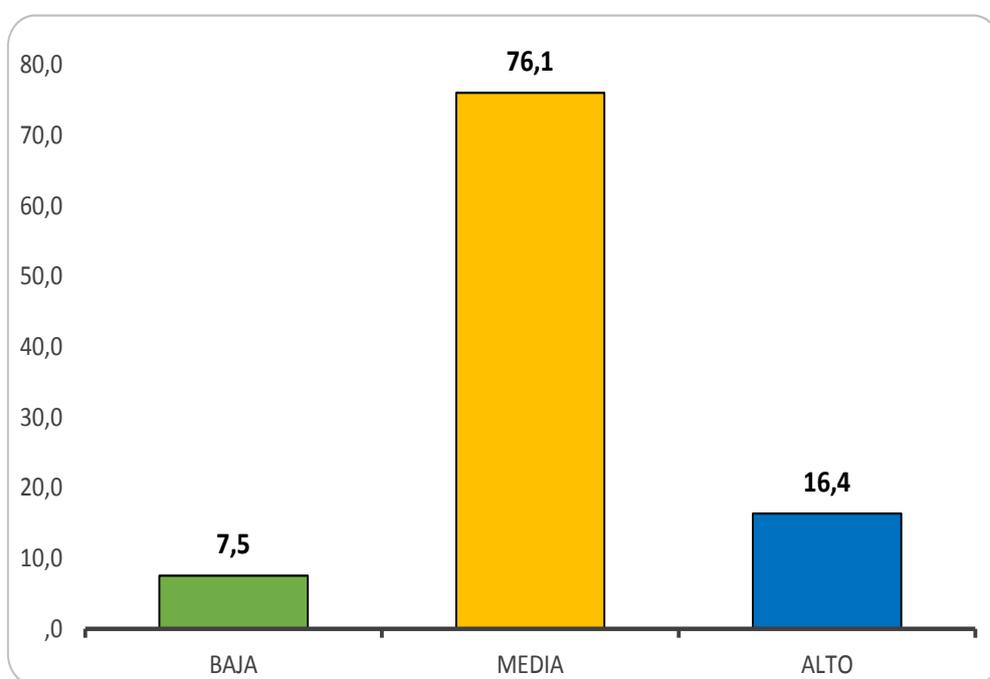


Figura 07: *Histograma de la variable Satisfacción Laboral*

#### **Interpretación:**

Los trabajadores opinaron sobre la variable Satisfacción Laboral en la tabla 10: 121 la califican con un nivel de satisfacción “media” que representa el 76,1%; 26 la califican con un nivel “Alto” que representa un 16,4% y 12 la califican con un nivel “Baja” que representa un 7,5% de un total de 159 trabajadores encuestados que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.6 Análisis descriptivo de: dimensión Factores Intrínsecos de la Variable Satisfacción Laboral

Tabla 10:

*Tabla de frecuencias de la dimensión Factores Intrínsecos*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	5	3.1
Medio	80	50.3
Alto	74	46.5
Total	159	

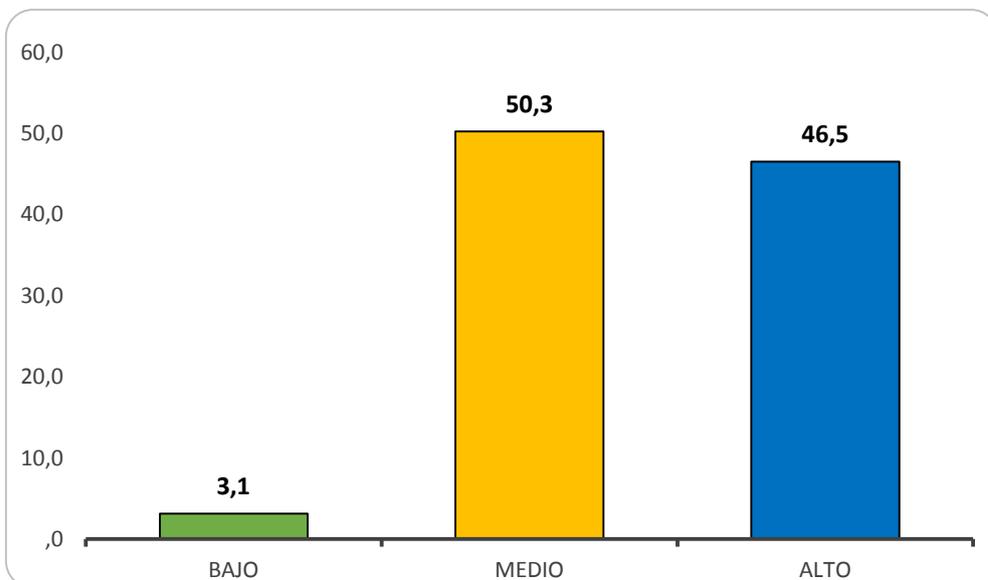


Figura 08: *Histograma de la dimensión Factores Intrínsecos*

#### **Interpretación:**

Los niveles de calificación de la dimensión Factores Intrínsecos de la Variable Satisfacción Laboral, observamos en la Tabla 11 que: 80 la califican con un nivel “medio” que representa un 50,3%, 74 la califican con un nivel “alto” que representa un 46,5% y 5 la califican con un nivel “bajo” que representa un 3,1% de un total de 159 trabajadores encuestados que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.7 Análisis descriptivo de: dimensión Factores Extrínsecos de la Variable Satisfacción Laboral

Tabla 11:

*Tabla de frecuencias de la dimensión Factores Extrínsecos*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	29	18.2
Medio	104	65.4
Alto	26	16.4
Total	159	

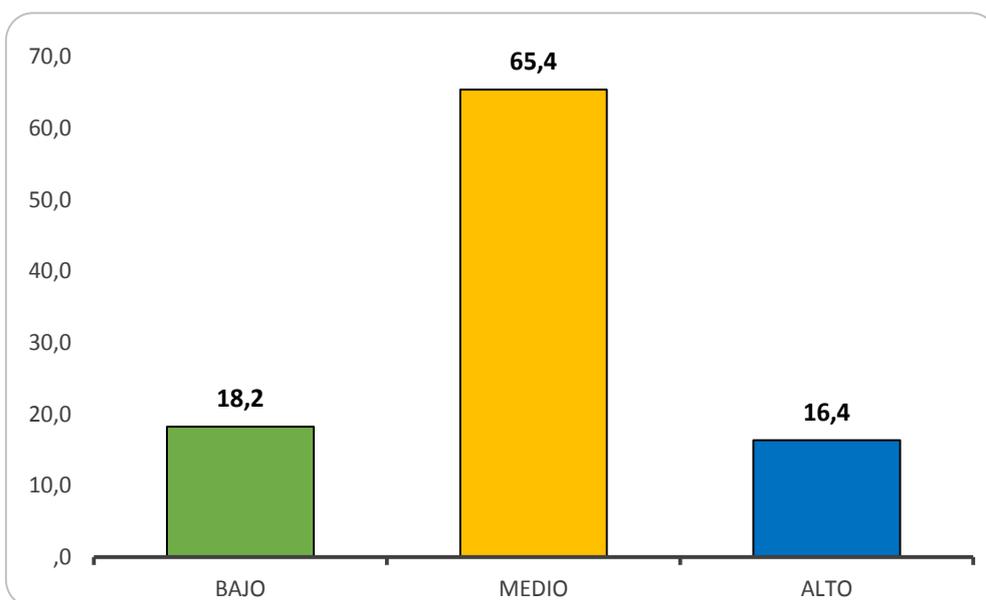


Figura 09: *Histograma de la dimensión Factores Extrínsecos*

#### **Interpretación:**

Los niveles de calificación de la dimensión Factores Extrínsecos de la Variable Satisfacción Laboral, podemos observar en la Tabla 12 que: 104 la califican con un nivel “medio” que representa un 65,4%, 29 la califican con un nivel “bajo” que representa un 18,2% y 26 la califican con un nivel “alto” representando un 16,4% de un total de 159 encuestados que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.8 Análisis descriptivo de: variable Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral

Tabla 12:

*Tabla de contingencia de la variable Desarrollo Personal por Satisfacción Laboral*

		Niveles de la Variable Satisfacción Laboral					
		Bajo		Medio		Alto	
Niveles de la Variable Desarrollo Personal	Bajo	1	8,3%	2	1,7%	0	0,0%
	Medio	11	91,7%	85	70,2%	7	26,9%
	Alto	0	0,0%	34	28,1%	19	73,1%
	Total	12	100,0%	121	100,0%	26	100,0%

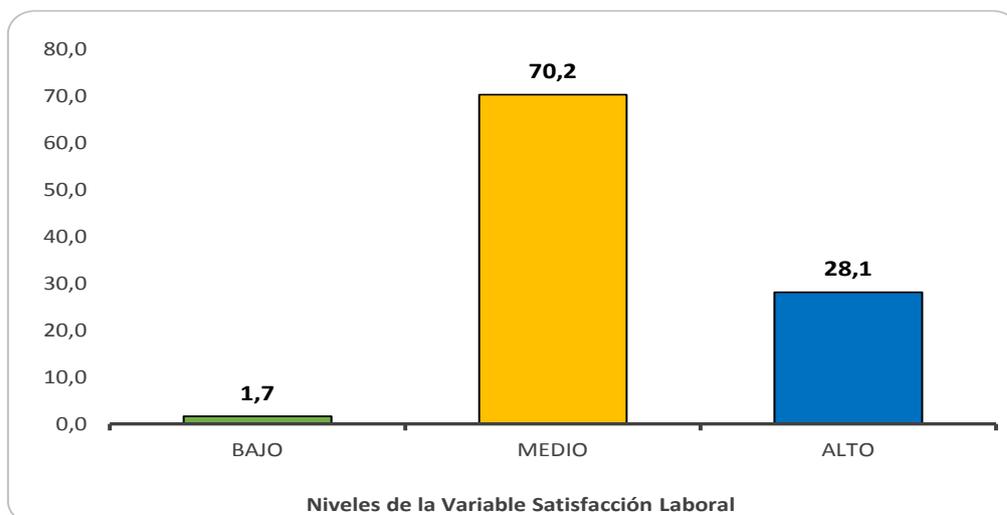


Figura 10: *Histograma del nivel medio de la variable Satisfacción Laboral*

#### Interpretación:

Del total de trabajadores entrevistados la percepción sobre los niveles de las variables Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral pudimos observar en la tabla 13 que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio en ambas variables. Si analizando solo al nivel medio de la variable Satisfacción Laboral, se tiene el 70,2% que percibe un nivel medio del desarrollo personal, 28,1% que percibe como un nivel alto y un 2,2% que percibe un nivel bajo.

### 3.1.9 Análisis descriptivo de: Tabla Cruzada de los niveles de las variables: Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral

Tabla 13:

*Tabla Cruzada de los niveles de las variables: Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral*

		Niveles de la Variable 2: Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de la Variable 1: Desarrollo Personal	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	0.6%	1.3%	0.0%	1.9%
	Medio	Recuento	11	85	7	103
		% del total	6.9%	53.5%	4.4%	64.8%
	Alto	Recuento	0	34	19	53
		% del total	0.0%	21.4%	11.9%	33.3%
Total		Recuento	12	121	26	159
		% del total	7.5%	76.1%	16.4%	100.0%

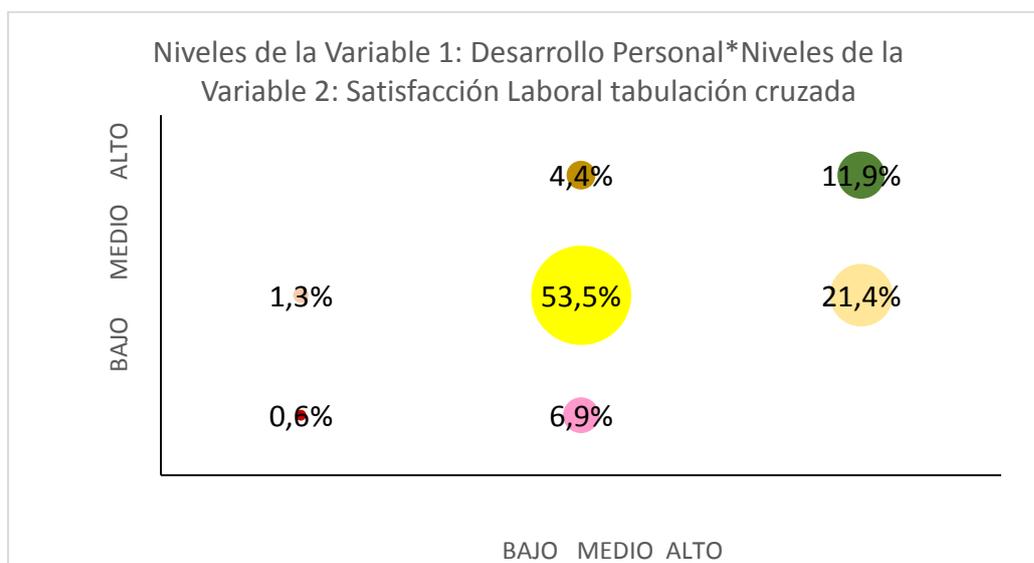


Figura 11: *Histograma de la Tabla Cruzada de los niveles de las variables: Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral*

#### Interpretación:

Del total de trabajadores entrevistados la percepción sobre la tabla cruzada de los niveles de las variables Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral pudimos observar en la tabla 14 que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción

del nivel medio en ambas variables. Analizando solo el nivel medio, se tiene el 53.5% que percibe un nivel medio del desarrollo personal, 4,4% que percibe como un nivel alto y un 6.9% que percibe un nivel bajo.

### 3.1.10 Análisis descriptivo de la Tabla de Contingencia – Formación Académica del Personal y Satisfacción Laboral

Tabla 14:

*Tabla de Contingencia – Formación Académica del Personal y Satisfacción Laboral*

		Niveles de la Variable 2: Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de la Dimensión 1: Formación Académica del Personal	Bajo	Recuento	1	8	1	10
		% del total	0.6%	5.0%	0.6%	6.3%
	Medio	Recuento	11	97	17	125
		% del total	6.9%	61.0%	10.7%	78.6%
	Alto	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0.0%	10.1%	5.0%	15.1%
Total	Recuento	12	121	26	159	
	% del total	7.5%	76.1%	16.4%	100.0%	

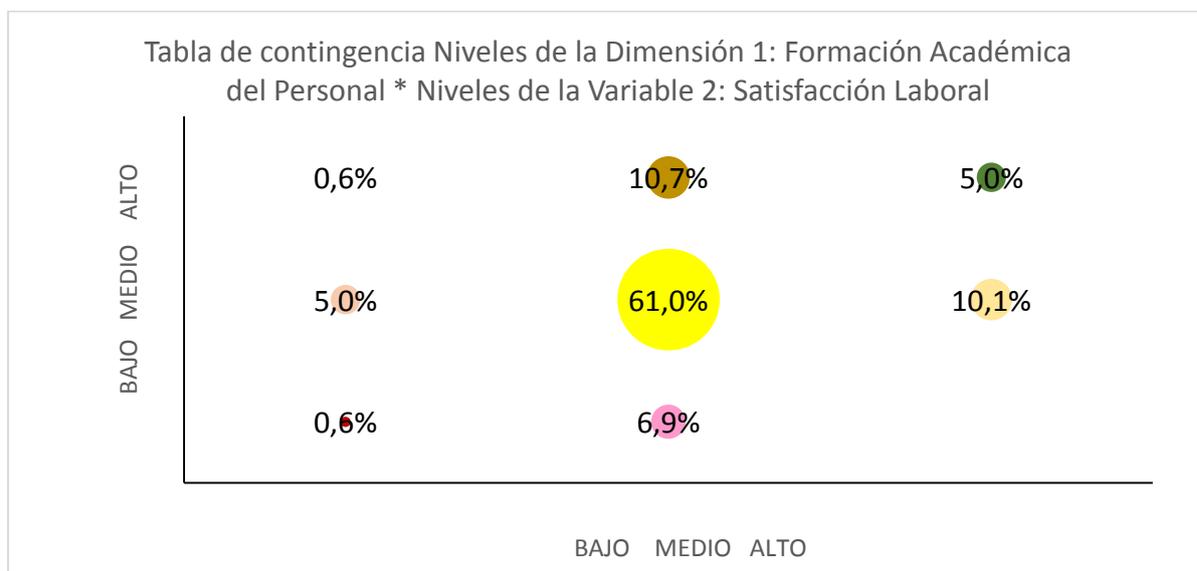


Figura 12: Histograma de la *Tabla de Contingencia – Formación Académica del Personal y Satisfacción Laboral*

### Interpretación:

Del total de trabajadores entrevistados la percepción sobre la tabla de contingencia de la formación académica del personal y la variable Satisfacción Laboral pudimos observar en la tabla 12 que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio. Analizando solo el nivel medio, se tiene el 61% que percibe un nivel medio de la formación académica del personal, 10,7% que percibe como un nivel alto y un 6.9% que percibe un nivel bajo.

### Análisis descriptivo de la Tabla de Contingencia –Capacitación del Personal y Satisfacción Laboral

Tabla 15:

*Tabla de Contingencia – Capacitación del Personal y Satisfacción Laboral*

		Niveles de la Variable 2: Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de la Dimensión 2: Capacitación del Personal	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%
Capacitación del Personal	Medio	Recuento	4	27	2	33
		% del total	2.5%	17.0%	1.3%	20.8%
	Alto	Recuento	8	90	24	122
		% del total	5.0%	56.6%	15.1%	76.7%
Total	Recuento	12	121	26	159	
	% del total	7.5%	76.1%	16.4%	100.0%	

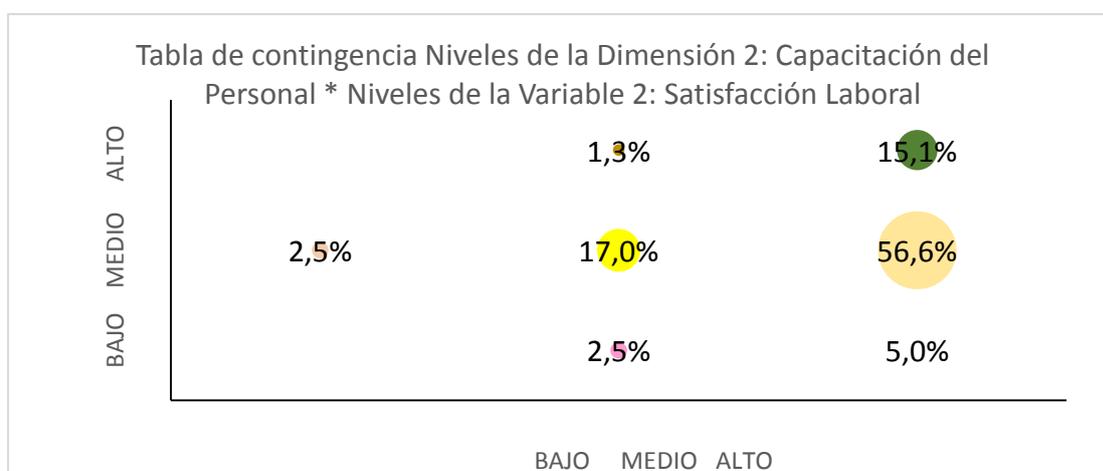


Figura 13: Histograma de la *Tabla de Contingencia – Capacitación del Personal y Satisfacción Laboral*

### Interpretación:

Del total de trabajadores entrevistados la percepción sobre la tabla de contingencia de la capacitación del personal y la variable Satisfacción Laboral pudimos observar en la tabla 16 que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio. Analizando solo el nivel medio, se tiene el 17% que percibe un nivel medio de la capacitación del personal, 1,3% que percibe como un nivel alto y un 2.5% que percibe un nivel bajo.

### 3.1.12 Análisis descriptivo de la Tabla de Contingencia – Metas del Personal y Satisfacción Laboral

Tabla 16:

*Tabla de Contingencia – Metas del Personal y Satisfacción Laboral*

		Niveles de la Variable 2: Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Niveles de la Dimensión 3:Metas del Personal	Bajo	Recuento	7	20	0	27
		% del total	4.4%	12.6%	0.0%	17.0%
	Medio	Recuento	5	90	6	101
		% del total	3.1%	56.6%	3.8%	63.5%
	Alto	Recuento	0	11	20	31
		% del total	0.0%	6.9%	12.6%	19.5%
Total	Recuento	12	121	26	159	
	% del total	7.5%	76.1%	16.4%	100.0%	

Fuente: Elaboración Propia

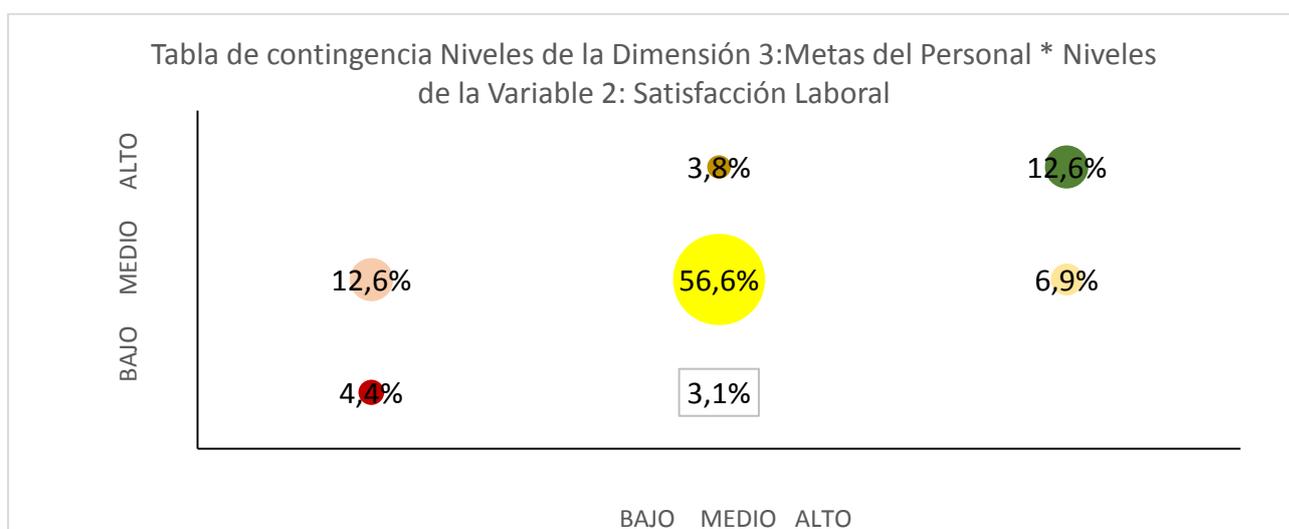


Figura 14: *Tabla de Contingencia – Metas del Personal y Satisfacción Laboral*

### Interpretación:

Del total de trabajadores entrevistados la percepción sobre la tabla de contingencia de metas del personal y la variable Satisfacción Laboral pudimos observar en la tabla 17 que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio. Analizando solo el nivel medio, se tiene el 56.6% que percibe un nivel medio de la metas del personal, 3,8% que percibe como un nivel alto y un 3.1% que percibe un nivel bajo.

## 3.2 Análisis Inferencial

### 3.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

**Ho:** No Existe relación entre desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

**Ha:** Existe relación entre desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

Tabla 17:

*Correlación de Spearman entre desarrollo personal y satisfacción laboral*

		Variable 1: Desarrollo Personal	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Desarrollo Personal	1,000	,503**
			,000
		159	159
	Variable 2: Satisfacción Laboral	,503**	1,000
		,000	.
		159	159

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Se determinó encontrar la relación entre las variables de la investigación, para ello se utilizó el coeficiente de correlación Spearman. Se pudo observar en la tabla 21, encontrándose una relación estadísticamente significativa y moderada entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral ( $r_s = 0.503$ ,  $p < 0.000$ ).

Entonces, se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre las variables de investigación: Desarrollo personal y Satisfacción Laboral.

### 3.2.2 Contrastación de la Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la formación académica del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la formación académica del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

Tabla 18:

*Correlación de Spearman entre la formación académica del personal y la satisfacción laboral*

			Dimensión 1: Formación Académica del Personal	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Formación Académica del Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,231**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	159	159
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,231**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	159	159

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Se determinó por lo observado, para hallar la relación entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral, se aplicó la correlación de spearman al ser puntuaciones del tipo ordinal, se pudo encontrar una relación estadísticamente significativa y baja entre ellas ( $r_s = 0.231$ ,  $p < 0.003$ ).

Entonces se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral.

**3.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 2**

**Ho:** No Existe relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

**Ha:** Existe relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

Tabla 19:

*Correlación de Spearman entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral*

		Dimensión 2: Capacitación del Personal	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,236**
		N	,003
	Variable 2: Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	159
		Sig. (bilateral)	,236**
		N	,003
			159

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Se determinó por lo observado en la tabla 21, para hallar la relación entre la dimensión capacitación del personal y la satisfacción laboral, se aplicó la correlación de spearman al ser puntuaciones del tipo ordinal, se pudo encontrar una relación estadísticamente significativa y baja entre ellas ( $r_s = 0.236$ ,  $p < 0.003$ ).

Entonces, se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión capacitación de personal y satisfacción laboral.

**3.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre metas del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre metas del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

Tabla 20:

*Correlación de Spearman entre metas del personal y satisfacción laboral*

		Dimensión 3: Metas del Personal	Variable 2: Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Metas del Personal	1,000	,591**
		.	,000
	N	159	159
	Variable 2: Satisfacción Laboral	,591**	1,000
		,000	.
	N	159	159

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Se determinó por lo observado en la tabla 22, para hallar la relación entre la dimensión metas del personal y la satisfacción laboral, se aplicó la correlación de spearman al ser puntuaciones del tipo ordinal, se pudo encontrar una relación estadísticamente significativa y moderada entre ellas ( $r_s = 0.591$ ,  $p < 0.000$ ).

Entonces, se descarta la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alternativa, indicando que existe relación entre la dimensión metas del personal y satisfacción laboral.

## **IV. Discusión**

Los resultados de la investigación han sido verificados con los resultados y conclusiones que se escogió para iniciar la investigación, por lo cual encontramos semejanzas y diferencias que nos permitirá entender mejor la relación entre Desarrollo Personal y Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Independencia 2016.

Al respecto de la investigación realizada por Ruiz (2014), concluye: Las falencias de satisfacción laboral en los trabajadores es por no tener cargos de confianza, falta de reconocimiento, no existe libertad para desarrollar su trabajo. Las estadísticas muestran que los colaboradores que no ocupan un puesto de jerarquía son 51% que les genera insatisfacción, el 33% están insatisfecho-satisfecho y el 16% está satisfecho. Así mismo la investigación realizada por Frias (2014), concluye: la generación Y busca empleos que tengan más sentidos para ellos como personas, haciéndoles sentir importantes, orgullosos, satisfechos, donde puedan aportar al éxito de la organización. Si la empresa le da una línea de carrera esto hará la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otros trabajos.

Las debilidades detectadas es la Formación Académica del Personal se encuentran en un nivel medio que no es lo idóneo, la Capacitación del Personal el nivel es alto pero dichas capacitaciones en la mayoría no son relacionadas a temas de gestión pública, las Metas del Personal el nivel es medio pero no lo es idóneo porque son trabajadores con metas a corto plazo y otros sin metas lo cual no favorece en nada a la gestión del institución. Los Factores Intrínsecos el nivel es medio en aumento, faltaría supervisar más el programa empleado para mejorarlo en su totalidad, en los factores Extrínsecos los niveles son bajos y preocupantes lo cual deberemos generar estrategias para mejorar.

El aporte fundamental es que la gran mayoría de trabajadores se encuentran en un nivel de medio hacia un nivel bajo de su desarrollo personal y satisfacción laboral y la otra minoría en un nivel medio hacia un nivel alto. Esto quiere decir que no se sienten realizados en su desarrollo personal y ni totalmente satisfechos laboralmente en la municipalidad de Independencia. Esto servirá para

que el área de gerencia y de recursos humanos liderado por su alcalde generen estrategias y los pongan en marcha como por ejemplo, cursos, programas, estudios universitarios, confraternización de los trabajadores con sus jefes inmediatos para mejorar las tareas a realizar dentro de la municipalidad, mantener al trabajador satisfecho, por ende seguro de su trabajo. Así el trabajador se sentirá realizado en su desarrollo personal por ende mejorar las labores de la actual gestión elevando el índice de productividad y satisfacción en todo ámbito.

De acuerdo objetivo e hipótesis principal se estableció que se relaciona significativamente y moderada entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral ( $r_s = 0.503$ ,  $p < 0.000$ ).

De acuerdo al primer objetivo e hipótesis específica se estableció que la formación académica se relaciona significativamente y baja entre ellas ( $r_s = 0.231$ ,  $p < 0.003$ ) con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

De acuerdo al segundo objetivo e hipótesis específica se estableció que la capacitación personal se relaciona significativamente y baja entre ellas ( $r_s = 0.236$ ,  $p < 0.003$ ). con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

De acuerdo al tercer objetivo e hipótesis específica se estableció que las metas del personal se relaciona significativamente y moderada entre ellas ( $r_s = 0.591$ ,  $p < 0.000$ ) con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

Entonces se rechaza la hipótesis nulas y se acepta la hipótesis alternas, indicando que existe correlación entre variable desarrollo personal y satisfacción laboral y también que existe correlación entre las dimensiones de la variable desarrollo personal y la variable satisfacción laboral.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron, analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,503$  y una  $p = 0,000$ ) entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.
- Segunda:** Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron, analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y baja ( $\rho = 0,231$  y una  $p = 0,003$ ) entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.
- Tercera:** Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación, fueron analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y baja ( $\rho = 0,236$  y una  $p = 0,003$ ) entre la dimensión capacitación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.
- Cuarta:** Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,591$  y una  $p = 0,000$ ) entre la dimensión metas del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Se debe enfatizar en realizar estrategias para poder hacer más fuerte el liderazgo de las autoridades y jefes inmediatos de la Municipalidad de Independencia, como cursos sobre las habilidades blandas, con el objetivo de que puedan dirigir de forma idónea a la municipalidad y por ende los colaboradores; con esta iniciativa los colaboradores se sentirán entusiasmados y mejorara su aptitud al realizar con las asignaciones administrativas, despachos, etc. Esto se deberá a que encuentre una satisfacción al realizar sus funciones establecidas para poder cumplir con los objetivos trazados de la Municipalidad de Independencia.
- Segunda:** Se recomienda también que se realice y promueva un diagrama de Gant estableciendo cursos, conferencias, seminarios relacionados a la Gestión Pública, en las horas muertas de trabajo, a costo cero por convenios o a un bajo costo descontado en su planilla. Acompañado aun programas remunerativo y no remunerativo por los logros realizados a su desarrollo personal. Esto facilitara a incrementar el deseo de superación, autoestima grupal, eficiencia en el trabajo, mejorar de tiempos establecidos de entrega de trabajos.
- Tercera:** Se recomienda elaborar y poner en marcha un sistema de medición: denominado “Monitoreo y evaluación al trabajador”, con el objetivo de que los colaboradores cumplan los trabajos en un menor tiempo, mejora en la toma de decisiones, incremento de la asertividad en el trabajo. Con esto en un mediano plazo veremos que el trabajador sin necesidad que lo supervisen avanzara un buen trabajo y cumplimiento de sus asignaciones aplicando el Just Time.
- Cuarta:** Se recomienda que el área de recursos humanos cree un programa de desacatamiento al personal top, elegir al top twenty de la municipalidad que consistirá en elegir a los 20 trabajadores que son más empeñosos para apoyarlos en realizar una carrera de pre grado y post grado. Siempre y cuando cumplan con las metas de desarrollo

que impondrá dicha área. La municipalidad auspiciaría a través de convenios y ONG en porcentajes de pago lo cual cubrirá el trabajador y la municipalidad. Esto conllevará a los demás trabajadores a motivarse y apoyarse mejorando la satisfacción laboral en la Municipalidad.

## **VII. Referencias bibliográficas.**

- Alfaro, Leyton. Meza, Saenz (2012). *Tesis de "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades"*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*.  
México. Mcgraw-hill/interamericana
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*.  
México. Mcgraw-hill/interamericana
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*  
México. Mcgraw-hill/interamericana
- Cox, gysling (2000). Modelo Genérico de competencias profesionales para Gerente propuesto por Spencer y Spencer. Recuperada de:  
<http://mingaonline.uach.cl/pdf/gestur/n7/art04.pdf>
- Enrique, B. (2007). *Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio*.  
México. Editor Pearson educación,
- Frias (2014), presentaron el estudio de "*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*".Chile. Universidad de Chile, Escuela de Post Grado
- Guillen. (2016). Organización Panamericana de la salud. Recuperada de:  
[http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12003%3Apahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12003%3Apahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es)
- Gargallo A. (2001). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Recuperada de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2774951.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de La Investigación*  
México. Mcgraw
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de La Investigación*  
México. Mcgraw
- Janelle, B. (2000). *Gestión del estrés: Como optimizar su rendimiento y mejorar su calidad de vida*. Perú, Gestión 2000
- Juares, Alva (2014), presentaron el estudio de "*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S:A. del distrito de Trujillo-2014*".

- Manene L. (2012). *La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Recuperada de: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Minedu. (2000). Desarrollo personal. Recuperada de: [http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201103041353340.Valoras\\_UC\\_Convivencia\\_Escolar.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103041353340.Valoras_UC_Convivencia_Escolar.pdf)
- Llaguento, Becerra (2014), presentaron el estudio de *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad Cajamarca, en el año 2014”*.
- Perú. Pontifica Universidad Católica del Perú, Escuela de Post Grado.
- Perú. Universidad Privada del Norte, Fac. de Administración.
- Perú. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Fac. de Administración.
- Puig (2006), presentaron el estudio de *“Los centros de formación por alternancia: desarrollo de las personas y de su medio”*. España. Universidad de Internacional de Catalunya, Escuela de Post Grado.
- Quintanilla (2012), presentaron el estudio de *“Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal”*. México. Universidad Autónoma de Nuevo León, Escuela de Post Grado.
- Ruiz (2014). *Tesis de “Desarrollo y Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Sanchez Carrión”*. Perú, Universidad Nacional de Trujillo, Fac. de Administración.
- Robbinns, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México 10a. ed. Pearson Educación.
- Revista Negotium. Drovett (2008). Clima organizacional y desarrollo personal. Recuperada de: [file:///C:/Users/MIGUEL/Downloads/Dialnet-Clima Organizacional YDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf](file:///C:/Users/MIGUEL/Downloads/Dialnet-Clima%20Organizacional%20YDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf)
- Revista Negotium (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa Oriental del lago*. Venezuela. Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación
- Revista Psicológica Científica (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperada de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Revista Universidad EAFIT (2002). *El Legado Frederick Irving Hezberg*. Recuperada de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Reidocrea (2014). *Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas*. Recuperada de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31293/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero-Mas-Gonzalez.pdf>

Sanchez (2011), presentaron el estudio de “*Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*”, Argentina. Universidad Abierta Interamericana, Escuela de Psicología.

Universidad de Granada (2014). *Identificación organizacional y satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas y privadas*. Recuperada de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/31293#.WN-YM9I18nQ>

Universidad Abierta Interamericana (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador*. Recuperada de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Universidad de Magallanes (2007). *Identidad, Roles Profesionales y Formación académica en Trabajo social: El caso de la Universidad de Magallanes*. Recuperada de: [http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon\\_paz\\_2007.pdf](http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon_paz_2007.pdf)

Unesco. (2005). La unesco y la educación. Recuperada de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>

## **Anexos**



## Anexo 2. Cuestionario

La presente encuesta tiene como finalidad determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016, esta encuesta es completamente confidencial.

**Instrucciones:** Puede escribir o marcar con una aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

### VARIABLE INDEPENDIENTE: Desarrollo Personal

		1	2	3	4	5
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Dimensión: Formación académica del personal</b>					
	<b>Indicador: Nivel de Instrucción</b>					
1	¿Considera Ud. que sus compañeros de la Municipalidad cuentan con el nivel de instrucción superior para ocupar sus puestos de trabajo?					
2	¿Considera Ud. que el nivel de instrucción facilita a la realización un buen trabajo administrativo?					
3	¿Considera Ud. que al no tener una licenciatura, pero si la suficiente experiencia en el área no le consideran para puestos de mayor cargo?					
	<b>Indicador: Especializaciones</b>					
4	¿Considera Ud. que su Jefe inmediato superior es especialista en el área que trabaja?					
5	¿Considera Ud. que deberían recibir cursos de especialización por parte de la Municipalidad de Independencia?					
	<b>Indicador: Becas para obtener el grado académico</b>					
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe tener convenios con universidades para así facilitar					

	acabar una licenciatura?				
7	Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe gestionar convenios con empresas, ong para regalar becas de estudios para universidad e instituto a los trabajadores más responsables?				
	<b>Dimensión: Capacitación del personal</b>				
	<b>Indicador: Capacitación continua</b>				
8	¿Considera Ud. que son importantes las diversas capacitaciones que continuamente realiza la Municipalidad?				
9	Considera Ud. que los trabajadores deben acudir a diversas capacitaciones de temas en general para mantenerse actualizado.				
10	¿Considera Ud. que las capacitaciones de temas generales sean después del horario de trabajo?				
	<b>Indicador: Capacitación de formación laboral</b>				
11	¿Considera Ud. que obteniendo más capacitaciones de formación laboral usted mejorara su rendimiento?				
12	¿Considera Ud. que con constantes capacitaciones de formación laboral mejoraría el desarrollo de la gestión municipal?				
	<b>Indicador: Progresión por conocimientos</b>				
13	¿Considera Ud. Que sus compañeros que no tienen el nivel de instrucción pero si la experiencia de trabajo están en el área y puesto que le corresponden?				
14	¿Considera Ud. que con una formación universitaria y experiencia adecuada habría				

	ascensos laborales en la municipalidad de Independencia?				
	<b>Dimensión: Metas del personal</b>				
	<b>Indicador: Orientación del personal</b>				
15	¿Considera Ud. que es una debilidad por parte de la gestión no orientar a los trabajadores al rotar de puestos?				
16	¿Considera Ud. que es necesario que exista un funcionario que se dedique a orientar a los trabajadores de la Municipalidad de Independencia?				
	<b>Indicador: Prioridad del personal</b>				
17	¿Considera Ud. que está bien obedecer a cabalidad lo que tu jefe te indique que es prioridad?				
18	¿Considera Ud. que está bien Tener prioridades que no sean laborales constantemente en tu horario de trabajo?				
	<b>Indicador: Habilidad del personal</b>				
19	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para obtener un cargo mayor?				
20	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para trabajar menos dentro de tu horario de trabajo?				

**VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral**

		1	2	3	4	5
N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Dimensión: Factores intrínsecos laborales</b>					
	<b>Indicador: El trabajo mismo</b>					
01	¿Considera Ud., que está a gusto con su trabajo?					
02	¿Considera Ud. que en la municipalidad existe una buena comunicación y eso ayuda a sentirse a gusto con su trabajo?					
	<b>Indicador: Logro</b>					
03	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya obtuvo logros?					
04	¿Considera Ud. que sus logros está vinculado con la modalidad de contrato que tiene con la municipalidad?					
	<b>Indicador: Reconocimiento</b>					
05	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya debió obtener algún reconocimiento por su jefes?					
06	¿Considera ud. que la municipalidad de Independencia debería contar con programas de reconocimientos para sus trabajadores?					
	<b>Indicador: Responsabilidad</b>					
07	¿Considera Ud. que cuando uno es responsable tiene mayores oportunidades de conseguir un mejor puesto laboral dentro de la Municipalidad de Independencia?					
08	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo le consideran como un trabajador responsable?					
	<b>Indicador: Progreso Profesional</b>					
09	¿Considera Ud. que está siendo tomado en cuenta para un ascenso en la Municipalidad de Independencia?					
10	¿Considera Ud. que por sus conocimientos ya debió tener un ascenso en la Municipalidad de Independencia?					
	<b>Dimensión: Factores extrínsecos</b>					

	<b>laborales</b>				
	<b>Indicador: Remuneración</b>				
11	¿Considera Ud, qué ya deben darle un aumentado en la remuneración?				
12	¿Considera Ud. que se encuentra satisfecho con la remuneración percibida?				
	<b>Indicador: Políticas de la Institución</b>				
13	¿Considera Ud. que los trabajadores respetan las políticas de la Municipalidad de Independencia?				
14	¿Considera Ud. que ha sido afectado por las políticas de la Municipalidad de Independencia?				
	<b>Indicador: Relación con sus compañeros</b>				
15	¿Considera Ud. que ha tenido algún altercado con algunos de sus compañeros de la Municipalidad de Independencia?				
16	¿Considera Ud. que ha tenido la oportunidad de ser elegido como el mejor amigo dentro de la Municipalidad de Independencia?				
	<b>Indicador: Supervisión</b>				
17	¿Considera Ud. que lo supervisan sus jefes excesivamente dentro de la Municipalidad de Independencia?				
18	¿Considera Ud. que ha sido víctima de atropello por parte del supervisor a cargo en la Municipalidad de Independencia?				
	<b>Indicador: Status</b>				
19	¿Considera Ud. que trabajando en la Municipalidad de Independencia le genera un alto status social?				
20	¿Considera Ud. por las conversaciones con sus compañeros de oficina, que laborar para la Municipalidad de Independencia le generan status social?				

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL: DESARROLLO PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que sus compañeros de la Municipalidad cuentan con el nivel de instrucción superior para ocupar sus puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que el nivel de instrucción facilita a la realización un buen trabajo administrativo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera Ud. que al no tener una licenciatura, pero si la suficiente experiencia en el área no le consideran para puestos de mayor cargo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud. que su Jefe inmediato superior es especialista en el área que trabaja?	✓		✓		✓		
5	¿Considera Ud. que deberían recibir cursos de especialización por parte de la Municipalidad de Independencia?	✓		✓		✓		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe tener convenios con universidades para así facilitar acabar una licenciatura?	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe gestionar convenios con empresas, ong para regalar becas de estudios para universidad e instituto a los trabajadores más responsables?	✓		✓		✓		
	<b>Capacitación del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que son importantes las diversas capacitaciones que continuamente realiza la Municipalidad?	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que los trabajadores deben acudir a diversas capacitaciones de temas en general para mantenerse actualizado.	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud. que las capacitaciones de temas generales sean después del horario de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que obteniendo más capacitaciones de formación laboral usted mejorara su rendimiento?	✓		✓		✓		
12	¿Considera Ud. que con constantes capacitaciones de formación laboral mejoraría el desarrollo de la gestión municipal?	✓		✓		✓		
13	¿Considera Ud. Que sus compañeros que no tienen el nivel de instrucción pero si la experiencia de trabajo están en el área y puesto que le corresponden?	✓		✓		✓		

	¿Considera Ud. que con una formación universitaria y experiencia adecuada habría ascensos laborales en la municipalidad de Independencia?	Metas del personal		No	Si	No	Si
		Si	No				
14		/			/		/
15	¿Considera Ud. que es una debilidad por parte de la gestión no orientar a los trabajadores al rotar de puestos?	/			/		/
16	¿Considera Ud. que es necesario que exista un funcionario que se dedique a orientar a los trabajadores de la Municipalidad de Independencia?	/			/		/
17	¿Considera Ud. que está bien obedecer a cabalidad lo que tu jefe te indique que es prioridad?	/			/		/
18	¿Considera Ud. que está bien Tener prioridades que no sean laborales constantemente en tu horario de trabajo?	/			/		/
19	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para obtener un cargo mayor?	/			/		/
20	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para trabajar menos dentro de tu horario de trabajo?	/			/		/

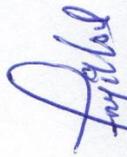
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hoy

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable  02 de febrero del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Fernando Valdiviezo Guindo DNI: 25570377

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

- <sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
  - <sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
  - <sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Mg. Guido Trujillo Valdiviezo  
 Especialista en Metodología de la Investigación y Estadística

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Factores intrínsecos laborales</b>							
1	¿Considera Ud., que está a gusto con su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que en la municipalidad existe una buena comunicación y eso ayuda a sentirse a gusto con su trabajo?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya obtuvo logros?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que sus logros está vinculado con la modalidad de contrato que tiene con la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya debió obtener algún reconocimiento por su jefes?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debería contar con programas de reconocimientos para sus trabajadores?	/		/		/		
7	¿Considera Ud. que cuando uno es responsable tiene mayores oportunidades de conseguir un mejor puesto laboral dentro de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo le consideran como un trabajador responsable?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que está siendo tomado en cuenta para un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
10	¿Considera Ud. que por sus conocimientos ya debió tener un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
	<b>Factores extrínsecos laborales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud., qué ya deben darle un aumentado en la remuneración?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que se encuentra satisfecho con la remuneración percibida?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. que los trabajadores respetan las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
14	¿Considera Ud. que ha sido afectado por las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		

15	¿Considera Ud. que ha tenido algún altercado con algunos de sus compañeros de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/
16	¿Considera Ud. que ha tenido la oportunidad de ser elegido como el mejor amigo dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/
17	¿Considera Ud. que lo supervisan sus jefes excesivamente dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/
18	¿Considera Ud. que ha sido víctima de atropello por parte del supervisor a cargo en la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/
19	¿Considera Ud. que trabajando en la Municipalidad de Independencia le genera un alto status social?	/	/	/	/	/
20	¿Considera Ud. por las conversaciones con sus compañeros de oficina, que laborar para la Municipalidad de Independencia le generan status social?	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**     **del 20.17.**  
 Apellidos y nombres del juez evaluador: Trujillo Valdiviezo    DNI: 75570379  
 Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Gajdo Trujillo Valdiviezo  
 Especialista en Metodología de la Investigación y Estadística

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL: DESARROLLO PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Formación académica del personal ¿Considera Ud. que sus compañeros de la Municipalidad cuentan con el nivel de instrucción superior para ocupar sus puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que el nivel de instrucción facilita a la realización un buen trabajo administrativo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera Ud. que al no tener una licenciatura, pero si la suficiente experiencia en el área no le consideraran para puestos de mayor cargo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud. que su Jefe inmediato superior es especialista en el área que trabaja?	✓		✓		✓		
5	¿Considera Ud. que deberían recibir cursos de especialización por parte de la Municipalidad de Independencia?	✓		✓		✓		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe tener convenios con universidades para así facilitar acabar una licenciatura?	✓		✓		✓		
7	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe gestionar convenios con empresas, ong para regalar becas de estudios para universidad e instituto a los trabajadores más responsables?	✓		✓		✓		
	<b>Capacitación del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que son importantes las diversas capacitaciones que continuamente realiza la Municipalidad?	✓		✓		✓		
9	¿Considera Ud. que los trabajadores deben acudir a diversas capacitaciones de temas en general para mantenerse actualizado.	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud. que las capacitaciones de temas generales sean después del horario de trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que obteniendo más capacitaciones de formación laboral usted mejorara su rendimiento?	✓		✓		✓		
12	¿Considera Ud. que con constantes capacitaciones de formación laboral mejoraría el desarrollo de la gestión municipal?	✓		✓		✓		
13	¿Considera Ud. que sus compañeros que no tienen el nivel de instrucción pero si la experiencia de trabajo están en el área y puesto que le corresponden?	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Considera Ud. que con una formación universitaria y experiencia adecuada habría ascensos laborales en la municipalidad de Independencia?	/		/		/	
	<b>Metas del personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Considera Ud. que es una debilidad por parte de la gestión no orientar a los trabajadores al rotar de puestos?	/		/		/	
16	¿Considera Ud. que es necesario que exista un funcionario que se dedique a orientar a los trabajadores de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/	
17	¿Considera Ud. que está bien obedecer a cabalidad lo que tu jefe te indique que es prioridad?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que está bien Tener prioridades que no sean laborales constantemente en tu horario de trabajo?	/		/		/	
19	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para obtener un cargo mayor?	/		/		/	
20	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para trabajar menos dentro de tu horario de trabajo?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  ] No aplicable [  ] 03 de Agosto del 2017.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Antúnez Jara DNI: 24876629

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN POLÍTICA UNIVERSITARIA - ABOGADO

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

  
**Mg. Jesús Núñez Antúnez**  
 Metodología de Investigación

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Factores intrínsecos laborales ¿Considera Ud., que está a gusto con su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que en la municipalidad existe una buena comunicación y eso ayuda a sentirse a gusto con su trabajo?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya obtuvo logros?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que sus logros está vinculado con la modalidad de contrato que tiene con la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya debió obtener algún reconocimiento por su jefes?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debería contar con programas de reconocimientos para sus trabajadores?	/		/		/		
7	¿Considera Ud. que cuando uno es responsable tiene mayores oportunidades de conseguir un mejor puesto laboral dentro de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo le consideran como un trabajador responsable?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que está siendo tomado en cuenta para un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
10	¿Considera Ud. que por sus conocimientos ya debió tener un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
	<b>Factores extrínsecos laborales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Ud., qué ya deben darle un aumentado en la remuneración?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que se encuentra satisfecho con la remuneración percibida?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. que los trabajadores respetan las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
14	¿Considera Ud. que ha sido afectado por las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		

15	¿Considera Ud. que ha tenido algún altercado con algunos de sus compañeros de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/
16	¿Considera Ud. que ha tenido la oportunidad de ser elegido como el mejor amigo dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/
17	¿Considera Ud. que lo supervisan sus jefes excesivamente dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/
18	¿Considera Ud. que ha sido víctima de atropello por parte del supervisor a cargo en la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/
19	¿Considera Ud. que trabajando en la Municipalidad de Independencia le genera un alto status social?	/	/	/	/
20	¿Considera Ud. por las conversaciones con sus compañeros de oficina, que laborar para la Municipalidad de Independencia le generan status social?	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): M.A. SUTEGEVA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  No aplicable [ ] ..... de fecha ..... del 20.17.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Gutiérrez J.M. ..... DNI: 07716629 .....

Especialidad del evaluador: Mg. en Psicología - Pontificia Universidad Católica de Chile .....  
ABOLADO

  
**Mg. Jesús Núñez Untiveros**  
 Metodología de Investigación

<sup>1</sup>Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL: DESARROLLO PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Formación académica del personal</b> ¿Considera Ud. que sus compañeros de la Municipalidad cuentan con el nivel de instrucción superior para ocupar sus puestos de trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el nivel de instrucción facilita a la realización un buen trabajo administrativo?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. que al no tener una licenciatura, pero si la suficiente experiencia en el área no le consideran para puestos de mayor cargo?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que su Jefe inmediato superior es especialista en el área que trabaja?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que deberían recibir cursos de especialización por parte de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe tener convenios con universidades para así facilitar acabar una licenciatura?	/		/		/		
7	Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debe gestionar convenios con empresas, ong para regalar becas de estudios para universidad e instituto a los trabajadores más responsables?	/		/		/		
8	<b>Capacitación del personal</b> ¿Considera Ud. que son importantes las diversas capacitaciones que continuamente realiza la Municipalidad?	/		/		/		
9	Considera Ud. que los trabajadores deben acudir a diversas capacitaciones de temas en general para mantenerse actualizado.	/		/		/		
10	¿Considera Ud. que las capacitaciones de temas generales sean después del horario de trabajo?	/		/		/		
11	¿Considera Ud. que obteniendo más capacitaciones de formación laboral usted mejorara su rendimiento?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que con constantes capacitaciones de formación laboral mejoraría el desarrollo de la gestión municipal?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. que sus compañeros que no tienen el nivel de instrucción pero si la experiencia de trabajo están en el área y puesto que le corresponden?	/		/		/		

		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Considera Ud. que con una formación universitaria y experiencia adecuada habría ascensos laborales en la municipalidad de Independencia?	/		/		/	
<b>Metas del personal</b>							
15	¿Considera Ud. que es una debilidad por parte de la gestión no orientar a los trabajadores al rotar de puestos?	/		/		/	
16	¿Considera Ud. que es necesario que exista un funcionario que se dedique a orientar a los trabajadores de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/	
17	¿Considera Ud. que está bien obedecer a cabalidad lo que tu jefe te indique que es prioridad?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que está bien Tener prioridades que no sean laborales constantemente en tu horario de trabajo?	/		/		/	
19	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para obtener un cargo mayor?	/		/		/	
20	¿Considera Ud. que tus habilidades te han servido para trabajar menos dentro de tu horario de trabajo?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**    ..O...de...del 20...17

Apellidos y nombres del juez evaluador: Santiago Gallardo Morales    DNI: 25514954

Especialidad del evaluador: Magister en docencia e Investigación

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems Factores intrínsecos laborales	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud., que está a gusto con su trabajo?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que en la municipalidad existe una buena comunicación y eso ayuda a sentirse a gusto con su trabajo?	/		/		/		
3	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya obtuvo logros?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que sus logros está vinculado con la modalidad de contrato que tiene con la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que en el tiempo que viene trabajando en la municipalidad de Independencia ya debió obtener algún reconocimiento por su jefes?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que la municipalidad de Independencia debería contar con programas de reconocimientos para sus trabajadores?	/		/		/		
7	¿Considera Ud. que cuando uno es responsable tiene mayores oportunidades de conseguir un mejor puesto laboral dentro de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo le consideran como un trabajador responsable?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que está siendo tomado en cuenta para un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
10	¿Considera Ud. que por sus conocimientos ya debió tener un ascenso en la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
	<b>Factores extrínsecos laborales</b>							
11	¿Considera Ud., qué ya deben darle un aumentado en la remuneración?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que se encuentra satisfecho con la remuneración percibida?	/		/		/		
13	¿Considera Ud. que los trabajadores respetan las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		
14	¿Considera Ud. que ha sido afectado por las políticas de la Municipalidad de Independencia?	/		/		/		

15	¿Considera Ud. que ha tenido algún altercado con algunos de sus compañeros de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/	/
16	¿Considera Ud. que ha tenido la oportunidad de ser elegido como el mejor amigo dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/	/
17	¿Considera Ud. que lo supervisan sus jefes excesivamente dentro de la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/	/
18	¿Considera Ud. que ha sido víctima de atropello por parte del supervisor a cargo en la Municipalidad de Independencia?	/	/	/	/	/	/
19	¿Considera Ud. que trabajando en la Municipalidad de Independencia le genera un alto status social?	/	/	/	/	/	/
20	¿Considera Ud. por las conversaciones con sus compañeros de oficina, que laborar para la Municipalidad de Independencia le generan status social?	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ] ..... de febrero del 20.17.

Apellidos y nombres del juez evaluador: ..... SeoTiago Colarday Morales ..... DNI: 25514954 .....

Especialidad del evaluador: ..... Magister en Docencia e Investigación .....

<sup>1</sup>Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE BASE DE DATOS																														
Encuesta	DESARROLLO PERSONAL																				SV1	NV1	SV1_D1	NV1_D1	SV1_D2	NV1_D2	SV1_D3	NV1_D3		
	FORMACIÓN ACADÉMICA DEL PERSONAL					CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							METAS DEL PERSONAL																	
	NIVEL DE INSTRUCCIÓN			ESPECIALIZACIONES		BECAS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO		CAPACITACIÓN CONTINUA			CAPACITACION DE FORMACION PERSONAL		PROGRESION POR CONOCIMIENTOS		ORIENTACIÓN DEL PERSONAL		PRIORIDAD DEL PERSONAL		HABILIDAD DEL PERSONAL											
	v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20										
1	4	3	4	3	2	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	76	3	24	2	27	3	25	3		
2	2	5	5	2	4	2	4	4	3	3	5	4	2	5	4	5	4	1	3	2	69	2	24	2	26	2	19	2		
3	4	1	5	5	5	1	3	5	5	2	5	5	3	1	2	5	5	5	1	5	73	2	24	2	26	2	23	2		
4	3	4	3	1	3	2	4	3	4	5	5	5	3	5	3	1	1	5	5	1	66	2	20	2	30	3	16	2		
5	2	1	4	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	1	5	4	75	2	20	2	33	3	22	2		
6	2	1	4	2	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	1	71	2	18	2	32	3	21	2			
7	3	3	3	5	4	2	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	1	3	3	75	2	24	2	32	3	19	2		
8	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	86	3	29	3	35	3	22	2		
9	4	1	3	1	4	1	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	74	2	18	2	33	3	23	2		
10	2	4	3	4	4	2	4	5	4	3	5	5	3	5	1	3	4	1	1	2	65	2	23	2	30	3	12	1		
11	2	4	4	5	3	2	3	5	5	1	5	5	3	1	3	1	3	1	3	3	62	2	23	2	25	2	14	1		
12	2	5	5	4	1	1	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	67	2	21	2	26	2	20	2		
13	2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	1	68	2	23	2	29	3	16	2		
14	3	3	5	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	73	2	23	2	27	3	23	2		
15	4	1	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	1	1	1	65	2	23	2	30	3	12	1		
16	3	1	3	1	1	5	3	3	5	3	1	1	4	4	3	1	3	3	1	1	50	2	17	2	21	2	12	1		
17	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	4	4	3	1	3	1	3	3	2	1	45	1	13	1	19	2	13	1		
18	3	2	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	1	74	2	22	2	33	3	19	2		
19	4	2	5	2	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	1	3	4	1	2	63	2	21	2	26	2	16	2		
20	2	2	1	2	1	2	2	3	3	5	1	5	5	3	4	1	3	2	1	5	53	2	12	1	25	2	16	2		
21	3	1	3	2	2	2	3	5	5	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	47	1	16	1	25	2	6	1		
22	2	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	1	3	3	74	2	27	3	31	3	16	2		
23	3	5	3	2	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	80	3	24	2	33	3	23	2		
24	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	1	5	1	2	1	69	2	31	3	25	2	13	1		
25	3	1	3	2	2	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	2	67	2	16	1	30	3	21	2		
26	4	1	5	1	2	4	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	4	1	5	1	69	2	20	2	30	3	19	2		
27	2	1	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	2	4	3	70	2	24	2	28	3	18	2		
28	2	5	5	2	5	1	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	82	3	23	2	31	3	28	3		
29	4	1	4	2	2	5	3	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	63	2	21	2	30	3	12	1		
30	4	2	4	4	2	3	3	3	5	3	5	5	3	4	2	4	3	2	4	3	68	2	22	2	28	3	18	2		
31	4	4	4	4	1	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	70	2	23	2	29	3	18	2		
32	2	4	3	1	2	2	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	67	2	18	2	31	3	18	2		
33	2	3	5	4	1	1	3	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	69	2	19	2	28	3	22	2		
34	2	1	5	4	2	2	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	73	2	20	2	32	3	21	2		
35	2	5	3	3	4	1	4	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	54	2	22	2	14	1	18	2		

36	3	5	4	1	4	1	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	1	3	2	69	2	22	2	28	3	19	2
37	2	2	4	1	1	1	4	3	5	5	4	1	3	5	3	3	3	1	5	2	58	2	15	1	26	2	17	2
38	4	4	3	4	1	2	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	1	5	1	70	2	21	2	30	3	19	2
39	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	91	3	28	3	33	3	30	3
40	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	5	5	79	3	22	2	33	3	24	3
41	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	3	1	70	2	21	2	33	3	16	2
42	2	1	3	2	2	1	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	2	64	2	14	1	30	3	20	2
43	3	4	4	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	80	3	21	2	35	3	24	3
44	4	3	5	1	1	5	3	5	5	2	5	5	3	4	5	3	5	1	5	3	73	2	22	2	29	3	22	2
45	3	2	5	2	1	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	5	1	74	2	22	2	31	3	21	2
46	2	1	3	1	2	4	2	1	5	3	3	3	1	3	5	3	2	1	1	1	47	1	15	1	19	2	13	1
47	2	3	3	3	4	5	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	75	2	23	2	30	3	22	2
48	3	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	3	5	1	5	5	76	3	25	2	31	3	20	2
49	3	3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	59	2	20	2	31	3	8	1
50	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	3	1	78	3	27	3	31	3	20	2
51	2	3	5	4	2	2	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3	74	2	21	2	31	3	22	2
52	2	1	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	3	3	70	2	23	2	27	3	20	2
53	2	5	3	1	5	3	5	2	5	3	5	5	3	3	3	1	3	1	5	3	66	2	24	2	26	2	16	2
54	4	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	2	1	80	3	28	3	33	3	19	2	
55	4	4	4	1	2	2	4	3	5	3	5	5	5	3	3	1	3	3	4	3	67	2	21	2	29	3	17	2
56	2	4	5	3	4	1	3	4	1	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	66	2	22	2	24	2	20	2
57	2	2	5	3	4	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	80	3	22	2	32	3	26	3
58	3	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	65	2	20	2	26	2	19	2
59	3	1	3	2	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	1	3	2	61	2	20	2	25	2	16	2
60	2	1	4	2	1	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	77	3	20	2	30	3	27	3
61	4	5	4	1	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	85	3	28	3	29	3	28	3
62	4	4	3	2	1	1	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	75	2	18	2	30	3	27	3
63	2	1	4	4	1	1	3	2	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	71	2	16	1	28	3	27	3
64	2	2	4	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	82	3	24	2	32	3	26	3
65	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	85	3	25	2	33	3	27	3
66	4	2	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	84	3	27	3	31	3	26	3
67	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	87	3	30	3	32	3	25	3
68	4	5	5	1	5	1	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	81	3	25	2	30	3	26	3
69	3	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	82	3	28	3	29	3	25	3
70	3	3	5	1	3	2	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	77	3	22	2	30	3	25	3
71	3	2	4	3	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	76	3	19	2	31	3	26	3
72	3	2	3	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	80	3	23	2	32	3	25	3
73	3	5	4	2	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	82	3	27	3	30	3	25	3
74	3	5	5	2	1	2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	78	3	23	2	29	3	26	3
75	4	2	3	4	5	3	3	3	5	3	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	78	3	24	2	30	3	24	3
76	3	1	5	2	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	4	5	4	5	79	3	23	2	31	3	25	3
77	4	1	4	3	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	79	3	24	2	32	3	23	2

78	2	2	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	78	3	26	2	27	3	25	3	
79	2	5	3	2	5	2	5	4	3	3	5	4	2	5	4	5	4	1	3	2	69	2	24	2	26	2	19	2	
80	4	5	5	4	3	3	5	5	5	2	5	5	3	1	2	5	5	5	1	5	78	3	29	3	26	2	23	2	
81	4	5	5	4	3	1	4	3	4	5	5	5	3	5	3	1	1	5	5	1	72	2	26	2	30	3	16	2	
82	4	4	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	1	5	4	80	3	25	2	33	3	22	2	
83	4	3	3	3	1	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	1	75	2	22	2	32	3	21	2	
84	3	2	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	1	3	3	74	2	23	2	32	3	19	2	
85	3	4	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	79	3	22	2	35	3	22	2	
86	2	3	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	78	3	22	2	33	3	23	2	
87	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	1	3	4	1	1	2	64	2	22	2	30	3	12	1	
88	2	5	5	4	4	3	4	5	5	1	5	5	3	1	3	1	3	1	3	3	66	2	27	3	25	2	14	1	
89	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	73	2	28	3	29	3	16	2	
90	3	1	4	1	1	1	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	66	2	16	1	27	3	23	2	
91	3	2	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	2	3	3	3	1	1	1	69	2	27	3	30	3	12	1	
92	4	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	5	1	79	3	30	3	29	3	20	2	
93	3	1	4	2	2	1	4	3	3	1	4	4	3	1	3	1	3	3	2	1	49	2	17	2	19	2	13	1	
94	4	3	4	5	2	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	1	75	2	23	2	33	3	19	2	
95	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	4	1	2	57	2	24	2	20	2	13	1	
96	2	4	4	4	1	1	1	4	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	5	48	2	17	2	17	2	14	1
97	3	1	5	1	5	4	3	1	5	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	49	2	22	2	21	2	6	1	
98	3	5	3	5	1	2	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	76	3	24	2	27	3	25	3	
99	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	5	4	2	5	4	5	4	1	3	2	65	2	20	2	26	2	19	2	
100	4	4	3	2	2	2	4	5	5	2	5	5	3	1	2	5	5	5	1	5	70	2	21	2	26	2	23	2	
101	3	1	5	1	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	1	1	5	5	1	68	2	22	2	30	3	16	2	
102	4	1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	1	5	4	72	2	17	2	33	3	22	2	
103	2	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	1	78	3	25	2	32	3	21	2	
104	2	4	5	3	2	2	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	1	3	3	74	2	23	2	32	3	19	2	
105	4	1	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	80	3	23	2	35	3	22	2	
106	2	5	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	72	2	16	1	33	3	23	2	
107	3	2	3	5	1	3	4	5	4	3	5	5	3	5	1	3	4	1	1	2	63	2	21	2	30	3	12	1	
108	3	3	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	52	2	22	2	16	1	14	1	
109	3	4	4	3	1	1	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	67	2	21	2	26	2	20	2	
110	3	4	3	2	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	1	3	3	69	2	22	2	31	3	16	2	
111	2	1	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	79	3	23	2	33	3	23	2	
112	3	2	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	1	5	1	2	1	64	2	26	2	25	2	13	1	
113	2	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	2	75	2	24	2	30	3	21	2	
114	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	3	4	1	5	1	77	3	28	3	30	3	19	2	
115	3	1	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	2	4	3	66	2	20	2	28	3	18	2	
116	2	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	85	3	26	2	31	3	28	3	
117	2	1	4	4	1	2	3	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	59	2	17	2	30	3	12	1	
118	3	1	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	2	4	3	72	2	26	2	28	3	18	2	
119	2	3	4	1	5	5	5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	55	2	25	2	16	1	14	1	

120	2	4	4	4	2	2	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	72	2	23	2	31	3	18	2
121	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	76	3	26	2	28	3	22	2
122	4	4	3	1	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	76	3	26	2	28	3	22	2
123	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	1	3	3	3	75	2	28	3	31	3	16	2
124	4	5	3	5	1	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	81	3	25	2	33	3	23	2
125	2	4	4	1	1	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	1	5	1	2	1	57	2	19	2	25	2	13	1
126	4	2	4	1	2	2	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	73	2	20	2	32	3	21	2
127	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	77	3	28	3	31	3	18	2
128	3	1	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	1	3	2	75	2	28	3	28	3	19	2
129	2	2	3	5	4	5	5	3	5	5	4	1	3	5	3	3	3	1	5	2	69	2	26	2	26	2	17	2
130	3	5	3	5	3	2	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	1	5	1	73	2	24	2	30	3	19	2
131	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	89	3	26	2	33	3	30	3
132	4	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	5	5	83	3	26	2	33	3	24	3
133	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	3	1	72	2	23	2	33	3	16	2
134	4	3	4	1	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	2	75	2	25	2	30	3	20	2
135	2	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	85	3	26	2	35	3	24	3
136	3	3	5	3	3	2	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	5	1	75	2	23	2	31	3	21	2
137	2	1	4	2	4	2	4	1	5	3	3	1	3	5	3	2	1	1	1	1	51	2	19	2	19	2	13	1
138	3	1	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	78	3	26	2	30	3	22	2
139	3	2	3	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	1	3	5	1	5	5	69	2	18	2	31	3	20	2
140	2	4	4	2	4	1	3	4	5	4	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	59	2	20	2	31	3	8	1
141	2	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	3	1	77	3	26	2	31	3	20	2
142	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3	79	3	26	2	31	3	22	2
143	4	5	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	3	3	78	3	31	3	27	3	20	2
144	4	3	5	1	4	1	4	2	5	3	5	5	3	3	3	1	3	1	5	3	64	2	22	2	26	2	16	2
145	2	1	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	2	1	72	2	20	2	33	3	19	2
146	2	4	5	5	1	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	1	3	3	4	3	70	2	24	2	29	3	17	2
147	4	4	5	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	51	2	24	2	14	1	13	1
148	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	88	3	30	3	32	3	26	3
149	4	5	4	5	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	70	2	25	2	26	2	19	2
150	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	1	3	2	68	2	27	3	25	2	16	2
151	3	2	3	5	2	3	5	5	5	2	5	5	3	4	5	3	5	1	5	3	74	2	23	2	29	3	22	2
152	2	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	2	77	3	26	2	30	3	21	2
153	4	1	5	3	2	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	4	1	5	1	72	2	23	2	30	3	19	2
154	2	3	5	5	2	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	2	3	2	4	3	71	2	25	2	28	3	18	2
155	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	87	3	28	3	31	3	28	3
156	2	2	5	1	3	2	3	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	60	2	18	2	30	3	12	1
157	3	1	5	4	2	4	3	3	5	3	5	5	3	4	2	4	3	2	4	3	68	2	22	2	28	3	18	2
158	2	1	3	2	3	4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	67	2	20	2	29	3	18	2
159	2	3	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	75	2	26	2	31	3	18	2

MATRIZ DE BASE DE DATOS																										
encuesta	SATISFACCIÓN LABORAL																				SV2	NV2	SV2_D1	NV2_D1	SV2_D2	NV2_D2
	FACTORES INTRÍNSECOS LABORALES										FACTORES EXTRÍNSECOS LABORALES															
	EL TRABAJO MISMO		LOGRO		RECONOCIMIENTO		RESPONSABILIDAD		PROGRESO PROFESIONAL		REMUNERACIÓN		POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN		RELACION CON SUS COMPAÑEROS		SUPERVISIÓN		STATUS							
	v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20						
1	5	3	2	3	3	5	4	4	5	5	4	1	1	5	1	1	5	3	2	1	63	2	39	3	24	2
2	4	3	5	1	3	3	5	4	2	5	5	3	3	2	5	5	2	5	2	2	69	2	35	2	34	2
3	3	2	4	1	3	5	5	4	1	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	69	2	33	2	36	2
4	3	5	5	4	4	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	1	35	2	10	1
5	5	3	5	5	2	5	5	5	2	3	5	1	5	3	1	1	4	1	2	2	65	2	40	3	25	2
6	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	1	3	1	1	3	1	67	2	43	3	24	2
7	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69	2	38	3	31	2
8	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	1	3	1	1	3	70	2	40	3	30	2
9	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	1	3	5	2	5	1	1	72	2	43	3	29	2
10	4	4	4	2	2	3	3	4	1	5	5	1	4	4	2	3	1	3	3	3	61	2	32	2	29	2
11	5	1	2	1	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	73	2	35	2	38	3
12	5	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	1	30	2	10	1
13	5	2	4	2	3	4	5	4	2	3	5	3	2	2	1	3	2	1	4	3	60	2	34	2	26	2
14	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	5	1	1	3	5	69	2	41	3	28	2
15	3	3	3	1	5	5	2	5	3	5	5	1	5	3	1	3	3	1	1	3	61	2	35	2	26	2
16	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	5	3	3	3	1	2	2	3	2	2	62	2	36	2	26	2
17	3	1	2	4	1	4	2	4	1	4	5	1	4	5	2	1	4	3	2	2	55	2	26	2	29	2
18	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	1	56	2	35	2	21	1
19	4	4	4	1	3	5	3	5	3	5	5	4	1	2	2	3	1	3	1	1	60	2	37	2	23	1
20	5	3	1	1	3	3	5	4	3	3	4	1	1	1	1	1	5	3	2	1	51	2	31	2	20	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	3	2	2	4	1	1	1	33	1	12	1	21	1
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	2	31	2	40	3
23	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66	2	36	2	30	2
24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	5	1	3	3	3	3	3	56	2	26	2	30	2
25	4	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	60	2	34	2	26	2
26	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	2	2	5	5	78	3	47	3	31	2
27	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	2	1	3	23	86	3	39	3	47	3
28	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	5	5	72	2	39	3	33	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	46	1	22	1	24	2

30	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	62	2	35	2	27	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	71	2	32	2	39	3
32	4	3	2	3	2	5	5	3	1	3	4	2	2	2	1	1	4	5	4	3	59	2	31	2	28	2
33	4	4	4	2	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	1	3	2	68	2	40	3	28	2
34	4	4	5	2	4	5	5	4	3	4	5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	68	2	40	3	28	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	4	1	1	3	1	1	3	3	55	2	32	2	23	1
36	4	3	3	4	4	3	5	4	3	1	4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	56	2	34	2	22	1
37	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	1	1	3	5	1	4	3	63	2	35	2	28	2
38	4	2	3	3	3	5	3	5	4	4	5	1	3	1	1	1	2	1	2	3	56	2	36	2	20	1
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	1	3	4	1	3	3	77	3	49	3	28	2
40	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	2	44	3	20	1
41	4	3	2	3	3	5	1	4	1	3	5	2	3	3	1	1	3	1	2	2	52	2	29	2	23	1
42	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	65	2	33	2	32	2
43	5	5	5	3	3	5	5	3	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	56	2	38	3	18	1
44	5	2	2	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3	1	65	2	37	2	28	2
45	4	4	5	1	3	5	5	5	3	4	5	2	4	4	1	1	4	2	1	2	65	2	39	3	26	2
46	3	3	2	1	3	5	1	5	1	3	5	2	1	5	3	1	5	5	1	1	56	2	27	2	29	2
47	4	4	3	4	1	5	5	1	5	1	4	4	3	4	1	5	1	5	1	1	62	2	33	2	29	2
48	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	3	3	1	1	72	2	46	3	26	2
49	3	3	4	1	3	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	1	31	2	10	1
50	4	1	3	3	3	5	4	3	1	3	4	1	2	3	4	2	5	5	4	4	64	2	30	2	34	2
51	5	3	3	3	4	5	5	5	3	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	3	71	2	41	3	30	2
52	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	2	1	3	3	1	4	1	62	2	35	2	27	2
53	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	1	2	1	5	5	76	3	45	3	31	2
54	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	1	4	1	2	2	1	1	3	4	67	2	43	3	24	2
55	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	5	2	3	3	3	3	3	1	1	2	64	2	38	3	26	2
56	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	63	2	34	2	29	2
57	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	1	4	3	5	4	86	3	48	3	38	3
58	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	1	2	1	2	2	1	2	49	2	28	2	21	1
59	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	2	3	4	3	5	5	3	1	1	72	2	40	3	32	2
60	2	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	88	3	43	3	45	3
61	2	4	5	4	5	5	5	2	3	4	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	78	3	39	3	39	3
62	2	3	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	80	3	39	3	41	3
63	3	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5	81	3	39	3	42	3
64	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94	3	46	3	48	3
65	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	92	3	44	3	48	3
66	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	89	3	43	3	46	3
67	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	80	3	40	3	40	3

68	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	1	3	4	5	3	4	5	5	5	80	3	41	3	39	3	
69	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	80	3	42	3	38	3	
70	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	88	3	44	3	44	3	
71	4	5	4	4	5	5	5	3	1	5	3	1	3	1	5	3	5	5	5	5	77	3	41	3	36	2	
72	4	5	3	4	5	5	4	5	1	2	5	5	5	1	2	1	5	3	5	4	74	2	38	3	36	2	
73	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	1	3	3	4	3	5	5	5	5	79	3	42	3	37	2	
74	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	81	3	41	3	40	3	
75	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	90	3	46	3	44	3	
76	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	81	3	43	3	38	3	
77	5	5	2	5	5	5	5	3	1	3	2	5	3	1	3	2	3	5	5	5	73	2	39	3	34	2	
78	5	3	2	3	3	5	4	4	5	5	4	1	1	5	1	1	5	3	2	1	63	2	39	3	24	2	
79	4	3	5	1	3	3	5	4	2	5	5	3	3	2	5	5	2	5	2	2	69	2	35	2	34	2	
80	3	2	4	1	3	5	5	4	1	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	69	2	33	2	36	2	
81	3	5	5	4	4	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	1	35	2	10	1	
82	5	3	5	5	2	5	5	5	2	3	5	1	5	3	1	1	4	1	2	2	65	2	40	3	25	2	
83	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	1	3	1	1	3	1	67	2	43	3	24	2	
84	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69	2	38	3	31	2	
85	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	1	3	1	1	3	70	2	40	3	30	2
86	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	1	3	5	2	5	1	1	72	2	43	3	29	2	
87	4	4	4	2	2	3	3	4	1	5	5	1	4	4	2	3	1	3	3	3	61	2	32	2	29	2	
88	5	1	2	1	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	73	2	35	2	38	3	
89	5	2	4	2	3	4	5	4	2	3	5	3	2	2	1	3	2	1	4	3	60	2	34	2	26	2	
90	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	3	3	5	1	1	3	5	69	2	41	3	28	2	
91	3	3	3	1	5	5	2	5	3	5	5	1	5	3	1	3	3	1	1	3	61	2	35	2	26	2	
92	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	5	3	3	3	1	2	2	3	2	2	62	2	36	2	26	2	
93	3	1	2	4	1	4	2	4	1	4	5	1	4	5	2	1	4	3	2	2	55	2	26	2	29	2	
94	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	1	56	2	35	2	21	1	
95	4	4	4	1	3	5	3	5	3	5	5	4	1	2	2	3	1	3	1	1	60	2	37	2	23	1	
96	5	3	1	1	3	3	5	4	3	3	4	1	1	1	1	1	5	3	2	1	51	2	31	2	20	1	
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	3	2	2	4	1	1	1	33	1	12	1	21	1	
98	5	3	2	3	3	5	4	4	5	5	4	1	1	5	1	1	5	3	2	1	63	2	39	3	24	2	
99	4	3	5	1	3	3	5	4	2	5	5	3	3	2	5	5	2	5	2	2	69	2	35	2	34	2	
100	3	2	4	1	3	5	5	4	1	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	69	2	33	2	36	2	
101	3	5	5	4	4	3	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	1	35	2	10	1	
102	5	3	5	5	2	5	5	5	2	3	5	1	5	3	1	1	4	1	2	2	65	2	40	3	25	2	
103	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	1	3	1	1	3	1	67	2	43	3	24	2	
104	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69	2	38	3	31	2	
105	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	1	3	1	1	3	70	2	40	3	30	2	

106	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	1	3	5	2	5	1	1	72	2	43	3	29	2
107	4	4	4	2	2	3	3	4	1	5	5	1	4	4	2	3	1	3	3	3	61	2	32	2	29	2
108	5	1	2	1	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	73	2	35	2	38	3
109	5	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	1	30	2	10	1
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	2	31	2	40	3
111	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66	2	36	2	30	2
112	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	5	1	3	3	3	3	3	56	2	26	2	30	2
113	4	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	60	2	34	2	26	2
114	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	2	2	5	5	78	3	47	3	31	2
115	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	2	1	3	3	66	2	39	3	27	2
116	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	5	5	72	2	39	3	33	2
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	46	1	22	1	24	2
118	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	62	2	35	2	27	2
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	71	2	32	2	39	3
120	4	3	2	3	2	5	5	3	1	3	4	2	2	2	1	1	4	5	4	3	59	2	31	2	28	2
121	4	4	4	2	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	1	3	2	68	2	40	3	28	2
122	4	4	4	2	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	1	3	2	68	2	40	3	28	2
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	2	31	2	40	3
124	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	66	2	36	2	30	2
125	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	5	1	3	3	3	3	3	56	2	26	2	30	2
126	4	4	5	2	4	5	5	4	3	4	5	3	2	2	3	3	4	2	2	2	68	2	40	3	28	2
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	4	1	1	3	1	1	3	55	2	32	2	23	1
128	4	3	3	4	4	3	5	4	3	1	4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	56	2	34	2	22	1
129	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	1	1	3	5	1	4	3	63	2	35	2	28	2
130	4	2	3	3	3	5	3	5	4	4	5	1	3	1	1	1	2	1	2	3	56	2	36	2	20	1
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	1	3	4	1	3	3	77	3	49	3	28	2
132	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	2	44	3	20	1
132	4	3	2	3	3	5	1	4	1	3	5	2	3	3	1	1	3	1	2	2	52	2	29	2	23	1
132	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	65	2	33	2	32	2
132	5	5	5	3	3	5	5	3	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	56	2	38	3	18	1
132	4	4	5	1	3	5	5	5	3	4	5	2	4	4	1	1	4	2	1	2	65	2	39	3	26	2
132	3	3	2	1	3	5	1	5	1	3	5	2	1	5	3	1	5	5	1	1	56	2	27	2	29	2
132	4	4	3	4	1	5	5	1	5	1	4	4	3	4	1	5	1	5	1	1	62	2	33	2	29	2
132	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	3	3	1	1	1	72	2	46	3	26	2
132	3	3	4	1	3	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	1	31	2	10	1
132	4	1	3	3	3	5	4	3	1	3	4	1	2	3	4	2	5	5	4	4	64	2	30	2	34	2
132	5	3	3	3	4	5	5	5	3	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	3	71	2	41	3	30	2
132	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	2	1	3	3	1	4	1	62	2	35	2	27	2

132	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	1	2	1	5	5	76	3	45	3	31	2
132	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	1	4	1	2	2	1	1	3	4	67	2	43	3	24	2
132	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	2	64	2	38	3	26	2	
132	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	63	2	34	2	29	2
132	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	1	4	3	5	4	86	3	48	3	38	3
132	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	1	2	1	2	2	1	2	49	2	28	2	21	1
132	4	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	2	3	4	3	5	5	3	1	1	72	2	40	3	32	2
132	5	2	2	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3	1	65	2	37	2	28	2
132	4	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	60	2	34	2	26	2
132	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	2	2	5	5	78	3	47	3	31	2
132	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	2	1	3	3	66	2	39	3	27	2
132	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	5	5	72	2	39	3	33	2
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	46	1	22	1	24	2
132	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	62	2	35	2	27	2
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	71	2	32	2	39	3
132	4	3	2	3	2	5	5	3	1	3	4	2	2	2	1	1	4	5	4	3	59	2	31	2	28	2



**Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral en los  
trabajadores de la Municipalidad de Independencia  
2016.**

Br. Casana Gonzales Miguel Ángel

## Resumen

La tesis que presentamos en esta oportunidad aborda los temas acerca del Desarrollo personal y la Satisfacción laboral. El objetivo principal fue determinar como el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

La metodología empleada se desarrolló teniendo en cuenta el método hipotético deductivo, siendo el tipo de estudio básico, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población es el grupo de 260 trabajadores de la Municipalidad de Independencia, con una muestra de 159 trabajadores de la Municipalidad de Independencia, el instrumento utilizado para el recojo de la información fue el cuestionario, y se utilizó la técnica de la encuesta, se procedió a realizar la validación por Juicios de expertos y la confiabilidad con el Alpha de Crombachdel,

Los resultados obtenidos en la investigación nos muestran por un lado que en relación al desarrollo personal y satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del nivel medio en ambas variables, así se tiene el 53.5% percibe un nivel medio del desarrollo personal, 4,4% que percibe un nivel alto y un 6.9% percibe un nivel bajo, y en relación a la contratación de las hipótesis como resultado general tenemos que existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,503$  y una  $p = 0,000$ ) entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

*Palabras Clave:* Desarrollo personal, satisfacción laboral.

## Abstract

The thesis that we present in this opportunity addresses the issues about Personal Development and # Work # Satisfaction. The main objective was to determine how personal development is related to job satisfaction in the workers of the municipality of Independencia 2016.

The methodology used was developed taking into account the deductive hypothetical method, being the type of basic study, non-experimental, descriptive, correlational and transversal design. The population is the group of 260 workers of the Municipality of Independencia, with a sample of 159 workers of the Municipality of Independencia, the instrument used for the collection of the information was the questionnaire, and the survey technique was used. to perform validation by Expert judgments and reliability with Crombachdel's Alpha,

The results obtained in the research show us on the one hand that in relation to personal development and job satisfaction, the majority of workers have a perception of the average level in both variables, thus 53.5% perceive an average level of personal development, 4.4% who perceive a high level and 6.9% perceive a low level, and in relation to the hiring of hypotheses as a general result, we have a significant positive and moderate relationship ( $\rho = 0.503$  and  $p = 0.000$ ) between the variables personal development and job satisfaction in the workers of the Municipality of Independencia 2016.

*Keywords:* Personal development, job satisfaction.

### **Introducción**

Los trabajadores del municipio al inicio de labores no saben si podrán desarrollar profesionalmente, el problema principal es ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016?. Una de las propuestas de solución es que el personal debe sentirse bien profesionalmente estar satisfecho con el trabajo, entonces el colaborador será más responsable, se concentrara y esforzara. Se justifica porque el trabajador aumentara su rango de responsabilidad y creatividad para resolver problemas lo cual beneficia a la institución.

### **Antecedentes del Problema**

Ruiz (2014), concluye: Las falencias de satisfacción laboral en los trabajadores es por no tener cargos de confianza, falta de reconocimiento, no existe libertad para desarrollar su trabajo. Las estadísticas muestran que los colaboradores que no

ocupan un puesto de jerarquía son 51% que les genera insatisfacción, el 33% están insatisfecho-satisfecho y el 16% está satisfecho. Frias (2014), concluye: la generación Y busca empleos que tengan más sentidos para ellos como personas, haciéndoles sentir importantes, orgullosos, satisfechos, donde puedan aportar al éxito de la organización.

### Revisión Literaria

**Definición de la variable: Desarrollo personal.-** Según Chiavenato (2009), señalo que el desarrollo del personal se vincula con más profundización con el servicio educativo y la situación al futuro. La educación se manifiesta en las labores de desarrollo personal enlazada con el desarrollo de la personalidad, estableciendo metas de mejora de la capacidad entender y retener mayor conocimiento.

Dimensión 1: Formación académica del personal.- Según Chiavenato (2009), señalo que la formación académica del personal viene a hacer una especialidad académica porque nació como un grupo disciplinario de conocimientos para poder investigar”.

Dimensión 2: Capacitación del personal.- Según Chiavenato (2009), señalo que la capacitación del personal se debe a que las empresas que han triunfado establecen sus valores y siempre están pendiente de capacitar a sus colaboradores para que ellos tengan una mejor toma de decisiones.

Dimensión 3: Metas del personal.- Según Chiavenato en el (2009), señalo que las metas del personal manifiesta la prioridad en los fines y no tanto en los medios, los colaboradores así se perfeccionan para llegar al resultado.

**Definición de la variable: Satisfacción laboral.-** Según Chiavenato (2007), señalo que la satisfacción laboral se origina únicamente por los factores intrínsecos (señalados por Herzberg en la teoría de los factores como factores motivadores); y también que la insatisfacción laboral se vincula por los factores extrínsecos (señalados por Herzberg en la teoría de los factores como factores higiénicos).

Dimensión 1: Factores intrínsecos laborales.- Según Chiavenato (2007), señalo que los factores intrínsecos laborales indican a la plaza que ocupa el colaborador dentro de la empresa, asignaciones y obligaciones. Manifestando satisfacción permanente y incremento de la productividad, superando así los rangos establecidos.

Dimensión 2: Factores extrínsecos laborales.- Según Chiavenato (2007), señalo que “los factores extrínsecos laborales es la no satisfacción a la plaza de trabajo por parte del ambiente, supervisión, etc. del trabajo, son llamados también factor higiénicos de Herzberg”

### **Problema**

¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016 Hoy en día hay una mayor grado de incertidumbre en los municipios sobre los trabajadores podrán desarrollarse y si están satisfechos con el trabajo en sí, factores como afinidad política, grados académicos, entre otros son las trabas frecuentes, el objetivo de la investigación es contribuir con la investigación las soluciones.

### **Objetivo**

Objetivo general: Determinar como el desarrollo personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016. - Objetivo específico 1: Determinar como la formación académica se relación en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016. - Objetivo específico 2: Determinar como la capacitación del personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016. - Objetivo específico 3: Determinar cómo las metas del personal se relaciona en la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016.

### **Método**

Se utilizó el método hipotético deductivo, tipo de estudio diseño descriptivo, diseño no experimental, se aplicó encuestas las encuestas validadas a travez de juicios de expertos, la confiabilidad a través de Alfa de Cron Bach, con el único fin

de establecer la percepción de las personas encuestadas, respecto al nivel de variables de estudio, después a ello se presentan los resultados e inferencias alcanzadas.

### **Resultados**

Se realizó las encuestas a 159 trabajadores de la Municipalidad de Independencia se comenzó a tabular los resultados a través del programa SPS mostrando los siguientes resultados: Se determinó encontrar la relación entre las variables de la investigación, para ello se utilizó el coeficiente de correlación Spearman. Se pudo observar la existencia de relación estadísticamente significativa y moderada entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral ( $r_s = 0.503$ ,  $p < 0.000$ ). Entonces, se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre las variables de investigación: Desarrollo personal y Satisfacción Laboral.

Se pudo observar la existencia de relación entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral, se aplicó la correlación de spearman al ser puntuaciones del tipo ordinal, se pudo encontrar una relación estadísticamente significativa y baja entre ellas ( $r_s = 0.231$ ,  $p < 0.003$ ). Entonces se descarta la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral.

### **Discusión**

Los resultados de la investigación han sido verificados con los resultados y conclusiones que se escogió para iniciar la investigación, por lo cual encontramos semejanzas y diferencias que nos permitirá entender mejor la relación entre Desarrollo Personal y Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Independencia 2016.

Al respecto de la investigación realizada por Ruiz (2014), concluye: Las falencias de satisfacción laboral en los trabajadores es por no tener cargos de confianza, falta de reconocimiento, no existe libertad para desarrollar su trabajo. Las estadísticas muestran que los colaboradores que no ocupan un puesto de jerarquía son 51% que les genera insatisfacción, el 33% están insatisfecho-

satisfecho y el 16% está satisfecho. Así mismo la investigación realizada por Frias (2014), concluye: la generación Y busca empleos que tengan más sentidos para ellos como personas, haciéndoles sentir importantes, orgullosos, satisfechos, donde puedan aportar al éxito de la organización. Si la empresa le da una línea de carrera esto hará la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otros trabajos.

Las debilidades detectadas es la Formación Académica del Personal se encuentran en un nivel medio que no es lo idóneo, la Capacitación del Personal el nivel es alto pero dichas capacitaciones en la mayoría no son relacionadas a temas de gestión pública, las Metas del Personal el nivel es medio pero no lo es idóneo porque son trabajadores con metas a corto plazo y otros sin metas lo cual no favorece en nada a la gestión del institución. Los Factores Intrínsecos el nivel es medio en aumento, faltaría supervisar más el programa empleado para mejorarlo en su totalidad, en los factores Extrínsecos los niveles son bajos y preocupantes lo cual deberemos generar estrategias para mejorar.

El aporte fundamental es que la gran mayoría de trabajadores se encuentran en un nivel de medio hacia un nivel bajo de su desarrollo personal y satisfacción laboral y la otra minoría en un nivel medio hacia un nivel alto. Esto quiere decir que no se sienten realizados en su desarrollo personal y ni totalmente satisfechos laboralmente en la municipalidad de Independencia. Esto servirá para que el área de gerencia y de recursos humanos liderado por su alcalde generen estrategias y los pongan en marcha como por ejemplo, cursos, programas, estudios universitarios, confraternización de los trabajadores con sus jefes inmediatos para mejorar las tareas a realizar dentro de la municipalidad, mantener al trabajador satisfecho, por ende seguro de su trabajo. Así el trabajador se sentirá realizado en su desarrollo personal por ende mejorar las labores de la actual gestión elevando el índice de productividad y satisfacción en todo ámbito.

### **Conclusiones**

Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron, analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,503$  y una  $p = 0,000$ ) entre las variables

desarrollo personal y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron, analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y baja ( $\rho = 0,231$  y una  $p = 0,003$ ) entre la dimensión formación académica del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación, fueron analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y baja ( $\rho = 0,236$  y una  $p = 0,003$ ) entre la dimensión capacitación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

Por los resultados recogidos en el estudio de esta investigación fueron analizados estadísticamente, por ello demostramos la existencia de una relación significativa positiva y moderada ( $\rho = 0,591$  y una  $p = 0,000$ ) entre la dimensión metas del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016.

## **Bibliografía**

Alfaro, Leyton. Meza, Saenz (2012). *Tesis de "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades"*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*.

México. Mcgraw-hill/interamericana

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*.

México. Mcgraw-hill/interamericana

Chiavenato, I. (2002). *Administración*

México. Mcgraw-hill/interamericana

Cox, gysling (2000). *Modelo Genérico de competencias profesionales para*

- Gerente propuesto por Spencer y Spencer. Recuperada de:  
<http://mingaonline.uach.cl/pdf/gestur/n7/art04.pdf>
- Enrique, B. (2007). *Auditoria administrativa: gestión estratégica del cambio*. México. Editor Pearson educación,
- Frias (2014), presentaron el estudio de “*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*”.Chile. Universidad de Chile, Escuela de Post Grado
- Guillen. (2016). Organización Panamericana de la salud. Recuperada de:  
[http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12003%3Apahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12003%3Apahowho-urges-transformation-of-nursing-education-in-the-americas&Itemid=135&lang=es)
- Gargallo A. (2001). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Recuperada de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2774951.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de La Investigación México. Mcgraw
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de La Investigación México. Mcgraw
- Janelle, B. (2000). *Gestión del estrés: Como optimizar su rendimiento y mejorar su calidad de vida*. Perú, Gestión 2000
- Juares, Alva (2014), presentaron el estudio de “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S:A. del distrito de Trujillo-2014*”.
- Manene L. (2012). *La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Recuperada de: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Minedu. (2000). Desarrollo personal. Recuperada de:  
[http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201103041353340.Valoras\\_UC\\_Convivencia\\_Escolar.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103041353340.Valoras_UC_Convivencia_Escolar.pdf)
- Llaguento, Becerra (2014), presentaron el estudio de “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad Cajamarca, en el año 2014*”.
- Perú. Pontifica Universidad Católica del Perú, Escuela de Post Grado.

- Perú. Universidad Privada del Norte, Fac. de Administración.
- Perú. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Fac. de Administración.
- Puig (2006), presentaron el estudio de *“Los centros de formación por alternancia: desarrollo de las personas y de su medio”*. España. Universidad de Internacional de Catalunya, Escuela de Post Grado.
- Quintanilla (2012), presentaron el estudio de *“Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal”*. México. Universidad Autónoma de Nuevo León, Escuela de Post Grado.
- Ruiz (2014). Tesis de *“Desarrollo y Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Sanchez Carrión”*. Perú, Universidad Nacional de Trujillo, Fac. de Administración.
- Robbinns, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México 10a. ed. Pearson Educación.
- Revista Negotium. Drovett (2008). Clima organizacional y desarrollo personal. Recuperada de: [file:///C:/Users/MIGUEL/Downloads/Dialnet-Clima Organizacional YDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf](file:///C:/Users/MIGUEL/Downloads/Dialnet-Clima%20Organizacional%20YDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf)
- Revista Negotium (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa Oriental del lago*. Venezuela. Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación
- Revista Psicológica Científica (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperada de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Revista Universidad EAFIT (2002). *El Legado Frederick Irving Herzberg*. Recuperada de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7360/11.27.001647.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Reidocrea (2014). *Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas*. Recuperada de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31293/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero-Mas-Gonzalez.pdf>

Sanchez (2011), presentaron el estudio de “*Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*”, Argentina. Universidad Abierta Interamericana, Escuela de Psicología.

Universidad de Granada (2014). *Identificación organizacional y satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas y privadas*. Recuperada de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/31293#.WN-YM9I18nQ>

Universidad Abierta Interamericana (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador*. Recuperada de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Universidad de Magallanes (2007). *Identidad, Roles Profesionales y Formación académica en Trabajo social: El caso de la Universidad de Magallanes*. Recuperada de: [http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon\\_paz\\_2007.pdf](http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon_paz_2007.pdf)

Unesco. (2005). La unesco y la educación. Recuperada de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>