



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los
trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramirez Morocho, Shirley Yasmin (orcid.org/0000-0002-8865-197X)

ASESOR:

Dr. Nicolás Álvarez Carrillo (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis Padres, Marleny y Carlos por ser los pilares más importantes de mi vida, que con el pasar de los tiempos me han inculcado valores, y gracias a ellos soy mejor persona, así mismo por permitirme haber llegado hasta este momento importante de mi desarrollo profesional.

Atte.: Ramírez Morocho, Shirley

AGRADECIMIENTO

A Dios y al docente de la universidad; Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, quien fue parte del proceso y me brindó su apoyo para la culminación de esta tesis.

Atte.: Ramírez Morocho, Shirley

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	17
3.6. Procedimientos	17
3.7. Método de análisis de datos	18
3.8. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N.4.1. Relación entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	19
Tabla N.4.2.1. Nivel de Gestión del Ministerio Público, Año 2021.....	20
Tabla N.4.2.2 Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	21
Tabla N.4.3.1. Relación entre la eficacia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	22
Tabla N.4.3.2. Relación entre la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	23
Tabla N.4.3.3. Relación entre el factor humano y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura N.4. 1. Relación entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	19
Figura N. 4.2. 1. Nivel de Gestión del Ministerio Público, Año 2021.....	20
Figura N. 4.2.2. Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía de Chimbote, Año 2021.	21
Figura N. 4.3.1. Relación entre la eficacia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 202	22
Figura N. 4.3.2. Relación entre la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.....	23
Figura N. 4.3.3. Relación entre el factor humano y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021	24

Resumen

La presente investigación presentada tuvo como objetivo: Determinar la relación existente entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021, siendo de tipo básico, enfoque cuantitativo, como de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde se trabajó con una muestra de 50 trabajadores, para lo cual el muestreo fue no probabilístico. Se utilizó como técnica para recolectar la data de ambas variables: la encuesta, consistiendo en 2 cuestionarios en escala Likert, los instrumentos usados fueron Gestión del Ministerio Público sometido a juicio de expertos, presentando una validez y confiabilidad de $\alpha=0,787$, encontrándose en el rango de $[0,72 - 0,99]$ del alfa de Cronbach, asimismo para Satisfacción laboral se obtuvo una validez y confiabilidad de $\alpha=0,790$, estando en el mismo rango dicho anteriormente, teniendo como resultados que el $r_{xy} = ,749^*$ que según la tabla de Pearson existe una correlación positiva considerable entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción Laboral de los trabajadores. Además, es significativa porque $t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$. Concluyendo que las variables “Satisfacción de los trabajadores” y “Gestión del Ministerio Público” se relacionan.

Palabras clave: Gestión, Satisfacción en el trabajo, Trabajadores

Abstract

The presented research had as objective: To determine the relationship between the Management of the Public Ministry and the Satisfaction of the workers of the Prosecutor's Office of Chimbote, Year 2021, being of basic type, quantitative approach, as of non-experimental design, correlational and cross-sectional, where we worked with a sample of 50 workers, for which the sampling was non-probabilistic. It was used as a technique to collect the data of both variables: the survey, consisting of 2 questionnaires on the Likert scale, the instruments used were Management of the Public Prosecutor's Office submitted to expert judgment, presenting a validity and reliability of $\alpha = 0.787$, being in the range of [0.72 - 0.99] of Cronbach's alpha, also for Job satisfaction a validity and reliability of $\alpha = 0.790$ was obtained, being in the same range said above, having as results that the $r_{xy} = .749^*$ that according to Pearson's table, there is a considerable positive correlation between the Management of the Public Prosecutor's Office and the Job Satisfaction of workers. It is also significant because $t_{cal}=7.9131 > t_{tab}=2.010$. Concluding that the variables "Satisfaction of workers" and "Management of the Public Ministry" are related

Keywords: Management, Job satisfaction, Workers

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio Público, es el organismo público encargado de administrar justicia en los procesos legales, en concordancia con lo señalado en el Código Procesal Penal, aquellos responsables de la dirección de investigaciones acusatorias, constituido en el eslabón principal de procedimientos, llevándose en el inicio de una demanda judicial, tanto de personas naturales o jurídicas.

Por consiguiente, su trabajo está enfocada en la búsqueda de la máxima valía públicas de sus intercesiones, en otras palabras, lograr eficientemente como eficazmente las actividades emprendidas, como lo señala Lamas (2016) se espera que el tiempo que demora los procesos judiciales bajen aproximadamente de 268 días a alrededor de 100 para las investigaciones considerados no tan complejas. (p.32)

Por otra parte, La Satisfacción Laboral en la actualidad es un tema controversial, puesto que se ha convertido en una de sus prioridades de las organizaciones para crecer estratégicamente y anhelar niveles competitivos de calidad de producto, considerada como un indicador de desempeño. (Martínez, 2007).

A nivel internacional, mediante los estudios de Sánchez, Fuentes y Artacho (2018) señalan que en los rankings internacionalmente se evidenciaron que en España el nivel de satisfacción se encuentra en un nivel medio, y esto se debe a que no hay una buena remuneración y horario inadecuado. Asimismo, en México la opinión que tuvieron los colaboradores acerca de la satisfacción en el trabajo. De igual manera, en Colombia, Sánchez y García (2017) hicieron hallazgos respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores, la cual se pudieron evidenciar que sus niveles de satisfacción no son altas, esto se debe por las discrepancias en torno a cuánto ganan y que no existe oportunidades de crecimiento profesional en las organizaciones. Es así, que según la encuesta reporte global Randstad workmonitor (2018), el país con mayor índice de satisfacción laboral fue México con 82% de trabajadores satisfechos, India con 80% y menor fue Japón y Hong Kong con 44% y 46% respectivamente.

Por otro lado, en el Perú, el sistema encargado de justicia, aunque últimamente ha sido destinado presupuestos altos, para mejorar las retribuciones de los fiscales y condiciones operativas, la percepción de la población acerca de su trabajo no es positiva, así pues, el 87% de los ciudadanos dice que la gestión impartida por el Ministerio Público son deficientes, entre los factores que predominan están: la corrupción y vulneración de los tiempos de cada uno de los procedimientos. (Justicia Viva, 2016, p.23), ignorando muchas veces las necesidades concretas de la población que requieren sus servicios. (Sicilia et al., 2016, p.11)

Con lo dicho anteriormente, con respecto al Ministerio Público se evidenciaron problemas mayores por el aumento de la demanda social, ya que las personas exigen que se resuelvan sus inconvenientes de forma rápida, ya que últimamente las respuestas que emiten estas instituciones son muy lentas, todo ello se observa en los procesos.

A nivel nacional, en el contexto del estudio, Perú se hizo un estudio sobre satisfacción laboral, en lo que participaron colaboradores de diferentes organizaciones; en relación con los hallazgos se evidenciaron que solo el 24% es feliz en su empleo; por tanto el 76% de los peruanos no se sienten felices en su lugar de trabajo, según el 22% refiere que se debe porque no se encuentran en un trabajo desafiante, mientras que el 20% señala que es por el clima laboral, el 19% dice por falta de liderazgo, y el 12% refiere que no están conformes con sus remuneraciones, el 10% señala que la empresa no reconoce sus logros, y por último el 7% dice que no reciben oportunidad de ascenso y crecimiento profesional (La República, 2020, Dhamija, Gupta & Surajit, 2018; Che, Arendt, and Russell, 2019)), asimismo de acuerdo a una investigación a los colaboradores, muestra que el 30% están satisfechos con sus labores, y el 21% no se siente satisfecho, esto se debe mayormente que el 12% siente que no tiene oportunidad para línea de carrera (Lee Hecht Harrison, 2018). Igualmente, partiendo de una investigación realizada, solamente un 44% de los colaboradores se sienten satisfechos en su centro de labores, es así, que el 74% de los encuestados cambiarían de trabajo con alguno

que se sientan contentos (Ronald Carrer Services Group y Andina agencia peruana de noticias, 2018).

A nivel institucional, la investigación se desarrolló en el Ministerio Público de Chimbote, ubicado en Av. José Pardo s/n, Chimbote N° 02801, el estudio se realizó en el periodo 2021, tomando como unidad de estudio a los trabajadores de la fiscalía. En ese sentido, se observó que la gestión del Ministerio Público, y particularmente de las áreas de : Primera fiscalía Provincial Penal Corporativa, Fiscalía Crimen Organizado y Fiscalía Prevención del delito es insuficiente; lo que generó que los trabajadores se sientan insatisfechos, llegando a no encontrar un vínculo entre lo que necesitan y lo que esperan; de igual modo, se evidenciaron los siguientes problemas: como la falta de personal, la mala distribución y organización de las tareas, lo que ocasiona un total disgusto, esto se debe porque según los mismos empleados consideran que les sobrecargan más a unos que a otros, y también se evidenció un mal desempeño que es consecuencia del mismo problema.

De la problemática descrita se planteó como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?

La investigación se justificó por los criterios: teórico, práctico, social y por metodológico. Con respecto al criterio teórico, el estudio se hizo con el fin de aportar entendimiento sobre el tema de interés a través de información y estudios previos recolectados, donde el resultado ayudó a que exista una respuesta a la realidad problemática presentes en este estudio. Asimismo, a nivel práctico porque de acuerdo con los objetivos presentados en la investigación, existió la necesidad de mejorar y saber en qué nivel se encontró la satisfacción y el nivel de eficiencia de acuerdo a la opinión de los trabajadores en dicha entidad y obtener soluciones precisas al problema presentado o problemáticas futuras. A nivel del ámbito social, porque de acuerdo con los reportes actuales, se pudo visualizar que actualmente son muchas las necesidades que algunas instituciones públicas carecen, de tal forma en la investigación se midió la eficacia, eficiencia en la gestión y la satisfacción de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores al momento de realizar sus labores. Y, por último, metodológico, ya el aporte fue por medio de dos

instrumentos o cuestionarios nuevos, que fueron construidos a partir de la matriz Operacional, pudiendo servir de guía para otros trabajos de investigación que traten del mismo tema de estudio.

Es así que los grandes beneficiados fueron los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, porque si se realiza una mejor gestión se logrará mayor satisfacción laboral.

Como objetivo general de la investigación se planteó: Determinar la relación existente entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021. Asimismo, los objetivos específicos: Determinar el nivel de gestión del Ministerio Público, Año 2021; Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; Determinar la relación existente entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; Determinar la relación existente entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; Determinar la relación existente entre el Factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote.

En cuanto a la hipótesis de investigación fue la siguiente: Existe relación entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.

Por su parte, las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; Existe relación entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; Existe relación entre el Factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios internacionales acerca del tema de Gestión del Ministerio Público y Satisfacción laboral:

Hernández y Morales (2017), en su artículo tratan acerca de los elementos determinantes para la satisfacción en el trabajo y motivación en una empresa localizada en Sinaloa, investigación de diseño no experimental y tipo básica, para lo cual tomó como población a 36 personas, los cuales se les aplicó el cuestionario, los cuales fueron fundamentales en la recolección de datos, donde concluye, que las 4 dimensiones de la primera variables (Modelo de gestión, Comunicación, igualdad y trabajo en equipo) y las 5 dimensiones de la segunda variables (Grado académico, ingresos económicos, salarios y relación trabajo con profesión) influyen de positivamente en la productividad laboral de los empleados, a su vez, las 9 dimensiones encontradas son impredecibles para el trabajo de ambas variables.

Pablos (2016), en su tesis doctoral efectúa la investigación acerca de analizar el grado de satisfacción en el trabajo de las especialistas de la salud. El proyecto fue de tipo básica-descriptiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo, para lo cual se tomó como población a 231 enfermera, asimismo, para recolectar la data se empleó la encuesta y grupo de discusión, donde concluye que la relación existente entre los empleados con sus superiores, la infraestructura y formación son lo que establecen la satisfacción laboral, a su vez, identificándose que el nivel de satisfacción de las enfermeras de Cáceres es alto a diferencia de las de Badajoz.

Saavedra y Delgado (2020), en su artículo desarrolló su investigación sobre la caracterización de la satisfacción laboral en la gestión administrativa. Estudio fue básica, de diseño no experimental-descriptiva, para ello se recurrió a registro de información y revisiones bibliográficos relacionados con el tema, de lo cual se seleccionaron 11 artículos relevantes; donde concluye, que la satisfacción laboral se considera al sentimiento que tiene el colaborador dentro del ambiente de trabajo, así también, se evidenció que el factor humano está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores, en este caso no se encuentran del todo satisfecho,

esto se debe por los bajos pagos que reciben, el ambiente de trabajo, la falta de liderazgo, falta de motivación para lograr sus metas en la entidad.

Galván y García (2019) , en su tesis de maestría, identificaron la correlación entre la eficiencia y satisfacción entre estudios de investigación, donde fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, utilizando 1 cuestionario, siendo los resultados que tiene relación directa entre la eficiencia y la satisfacción con un valor de $r_{xy} = 0.682$, considerado correlación positiva media, concluyendo, que cuando hay eficiencia total, también habrá satisfacción, pero nunca es al revés, deduciendo que el nivel de eficiencia es afectado por la opinión de los usuarios.

Cabezas (2015), en su tesis de maestría desarrolla la investigación sobre la incidencia de la gestión en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una compañía de limpieza. Estudio fue de diseño no experimental, de metodología de campo, en lo cual se tomó como población a 339 clientes externos, 16 empleados, y 2 directivos, asimismo, para recolectar la información se trabajó con el cuestionario y entrevista; donde concluye que las funciones administrativas son deficiente, todo ello se evidencia en la falta de organización, planificación y direccionamiento, falta de liderazgo, en tal sentido, todo lo mencionado incide e influye en que los mismos sientan insatisfacción, lo cual no se observó resultados importantes respecto a sus actividades, a su vez, estos percibe que sus opiniones no son tomados en cuenta.

Rodríguez et al (2017), en su artículo efectúa la investigación sobre la evaluación del grado que los trabajadores están satisfechos en su centro de labores en Atención Primaria en Austrias, la investigación fue descriptivo-transversal, de diseño no experimental; para lo cual se tomó como población a todos los trabajadores profesionales, asimismo, para recopilar los datos se utilizó la encuesta; donde concluyeron que el 68.8% de los profesionales se sienten satisfechos; mientras que el 12% manifiestan sentirse insatisfechos en su centro de trabajo.

A nivel nacional, se tiene:

Oscoco (2018), desarrolla un proyecto acerca de la relación de la satisfacción en el trabajo con la Gestión de una empresa. Estudio de tipo básica, de diseño correlacional, para lo cual se utilizó una población de 49 trabajadores, asimismo, para recolectar la data se empleó un cuestionario, donde concluye, que existe una correlación del, $r_{xy} = 502^{**}$ y “sig.” de 0,000, en otras palabras, hay relación de ambas variables, a su vez, se encontraron en niveles regular y alto, lo que significa que falta una mejora continua para tener a sus trabajadores felices.

Tafur (2017), en su tesis de maestría, realiza la investigación acerca de la relación de la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción desde la perspectiva de los trabajadores de dicha entidad, cuyo estudio fue correlacional y no experimental, tomándose como población a 23 trabajadores, asimismo, para el recojo de información se empleó una encuesta, concluyendo que el nivel de cumplimiento de indicadores de gestión del Ministerio Público es deficiente en un 48% y regular en un 30% respecto a a satisfacción laboral; lo que quiere decir que la gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores se relacionan directamente.

Rivasplata (2020), en su tesis de maestría, efectúa la investigación sobre la relación de Satisfacción en el trabajo y la gestión del Ministerio de transportes y comunicaciones, cuyo estudio fue correlacional y no experimental, tomándose como población a 40 servidores públicos, de igual modo, para el recojo de información se empleó dos cuestionarios, concluyendo que hay una relación de las variables, representadas en un valor de $r_{xy} = ,962$; lo que quiere decir que la felicidad y comodidad de los trabajadores dependerá de la gestión que realiza la entidad; a su vez, se sugirió seguir trabajando en las variables para mejorar el valor organizacional.

Según Deza (2017), en su tesis de maestría realizó un estudio acerca de la productividad y satisfacción en el trabajo sus dimensiones en los piscicultores, cuyo estudio fue básico, nivel correlacional y no experimental, en lo cual se tomó de población a 20 piscicultores de tres piscigranjas, así pues para recolectar la

información se aplicó dos cuestionarios, donde se muestra una correlación de Pearson con un valor de $r_{xy} = 0,672$, aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que el factor humano se relaciona con la satisfacción en el trabajo con 45,2%. Además, hay relación de la variable y la dimensión eficacia de 0,495 y un nivel de significancia de 0,027.

Pérez (2015), en su trabajo de maestría efectúa la investigación sobre la influencia que tiene el nuevo sistema de gestión fiscal en el desempeño laboral de los fiscales de Portillo, investigación correlacional y no experimental, en lo cual se tomó como población a 45 fiscales trabajadores, asimismo, para recoger la data se trabajó con la encuesta, concluyendo que las variables se relacionan con nivel alto, todo ello representados en un valor entre 0,60 y 0,79, lo que quiere decir que el nuevo sistema de gestión influye sobre el desempeño laboral; a su vez, el nuevo sistema de gestión modernizó el servicio de la administración de justicia.

Fernández (2015), en su tesis de maestría, la investigación abarca sobre si la satisfacción en el trabajo se relaciona con el clima organizacional del Ministerio Público. Estudio no experimental y básico- correlacional, para lo cual se tomó como población a 196 trabajadores, asimismo para recopilar la información se usó la encuesta, donde concluye que existe entre relación de las variables, representada en un valor de $r_{xy} = 0,367$, lo que quiere decir que, si se desarrolla un adecuado clima en la entidad, influirá en la productividad de los trabajadores, es decir aquel capital humano considerado por una empresa, logrando entonces que los trabajadores aumentarán su nivel de satisfacción laboral.

De las teorías o conceptos que sostienen esta investigación, tenemos a los que definen a la gestión del Ministerio Público: Cañarí y Hanco (2021) señala que es aquel enfoque basado en la gestión por resultados; basado en tomar decisiones que sirvan como fortalecimiento en el desempeño institucional. De igual manera, Villasmil-Molero et al. (2017), manifiestan el enfoque de la gestión estratégica, y lo conceptualizan como el lapso administrativo de instaurar la visión estratégica, precisar objetivos y declara una estrategia, consiguientemente efectuar la estrategia misma, después ir mejorando los mismos. Asimismo, Vargas (2019)

señala que cuenta con una política de reforma de administración pública para mejorar la gestión por procesos.

Por consiguiente, la gestión del Ministerio Público, según Mendoza et al. (2018) lo sintetizan como una gestión institucional que lleva consigo un suceso de políticas, que admiten que el uso de los recursos financieros, humanos y materiales este orientado al logro de objetivo institucional. Asimismo, en relación a ello, Pérez y Barbarán (2017), ratifican que el control administrativo se encuentra entendido por las acciones ejecutadas para verificar que la entidad u organismo está empleando las normas y políticas para la ejecución oportuno de sus funciones; enfocados en las consecuencias psicológicas que pudieran ocasionar las condiciones físicas del trabajador respecto a su productividad (Tello et al, 2009), en lo cual se establece como el manejo de situaciones difíciles y particularistas mientras se trata de hacer lo correcto (Hood citado por Thompson, 2008).

Las dimensiones las vamos definir o precisar una a una, la eficacia, es la capacidad que tiene una institución pública para lograr el efecto que espera luego de la presentación de los servicios (Shack, 2014). Por su parte Rodríguez, et al (2020), lo definen como el término de los objetivos institucionales establecidos, haciendo uso de ellos recursos necesarios para el cumplimiento de estos mismos, esto se logra medir a través de los resultados recopilados en un tiempo determinado, englobando la *atención de denuncias* (recibir y atender denuncias y sugerencias de los ciudadanos concernientes con las funciones de la administración pública) (Ley N° 27785, artículo 22) , *denuncias con apertura de investigación* (cuando se encuentren en la etapa preliminar, donde los elementos de persuasión también pueden conseguir una vez formalizada la investigación preparatoria, y, asimismo, para llegar a dicha etapa se solicita la presencia de elementos precisos que generen certeza suficiente de la comisión del delito)(Hoyos y Guevara, 2020) , *acusaciones fiscales exitosas*(aquellas solicitudes fundamentadas que realizan los fiscales hacia la autoridad jurisdiccional , conformado por una exigencia necesaria sobre la acusación)(Salinas,2013) y *confirmación de archivos de denuncias* (cuando el fiscal considera y encuentra que el suceso denunciado no corresponde a un delito, lo cual no es justiciable

penalmente, en ese sentido, el fiscal declarará que no procede la formalización de la investigación y la no continuación de la misma)(Apaza y Chura , 2016)

Como segunda dimensión se tiene a eficiencia: según Chiavenato (2004), lo define como la utilización adecuada de los recursos con la que cuenta una institución pública, es decir que todo lo propuesto se debe cumplir con los materiales y tiempo determinado, para tener así un buen trabajo de los gastos, asimismo, esto se debe medir y evaluar periódicamente para desarrollar buenas estrategias. Por su parte, Koontz y Weihrich (2004), lo asumen como el alcance de los objetivos con la utilización de recursos existentes. En ese contexto, sus indicadores son los siguientes: *Duración del proceso* (período que demora en la realización de una labor o una investigación, lo cual depende de elementos que delimitan el procedimiento y la competencia judicial)(Callegari, 2011) , *productividad* (se da a través de las personas, de sus conocimientos, y recursos, para poder producir de manera masiva los satisfactores de acuerdo a las necesidades de las personas)(López , 2013), *carga procesas total* (Grupo de documentos, nacidos de las peticiones que realizan los litigantes para el alcance de intereses partiendo de la naturaleza de su pedido)(Salas, 2004) , *carga procesal resuelta*(descarga procesal, en la cual el juez tramita y resuelve los casos de manera más rápida a través de las etapas que conforma la investigación)(Hernández , 2008).

Finalmente, como tercera dimensión se tiene al factor humano, es definido por Clusmin (2019), como aprovechar emocionalmente y éticamente de los trabajadores de la empresa, buscando su crecimiento personal y profesional, destacando características como motivación y responsabilidad. Al respecto Montoya y Boyero (2016) señala que el factor humano es una parte indispensable de los procedimientos estratégicos, evidenciado por los aportes de prestaciones de servicios de calidad.

Por otra parte, de las teorías o conceptos que sostienen esta investigación, tenemos a los que definen a satisfacción laboral desde la perspectiva del trabajador; en ese sentido, el enfoque se basa en la teoría “ERG”, lo cual está conforme con Maslow(1943) , en lo que respecta la jerarquía de necesidades de

las personas, existiendo cuando las necesidades de la persona son alcanzadas a través del trabajo y entorno que lo rodea, y esas necesidades pueden ser estudiadas atendiendo a su jerarquía y la de la motivación e higiene, enfocándose en el interés y cuidado del trabajo en sí mismo como principio fundamental de satisfacción (Alderfer, 1969), es así que la satisfacción laboral está relacionado con la satisfacción e insatisfacción individual, por ello los factores que crea la variable son totalmente diferente a los que lo inician la insatisfacción (Herzberg et al, 1959).

Por otra parte, la satisfacción desde la perspectiva del trabajador, se define como un estado emocional satisfactorio que es consecuencia de la experiencia del trabajo, alcanzado satisfaciendo determinadas necesidades personales mediante el trabajo (Andresen et al, p. 719). Mientras tanto, Morillo (2006), lo conceptualiza como la percepción favorable o desfavorable que poseen los colaboradores acerca de su empleo, mediante el grado de relación existente entre lo que esperan las personas respecto a su trabajo, las recompensas, relaciones interpersonales y estilo gerencial (p. 48), dado que un trabajador satisfecho presenta una actitud más pro-organizacional a diferencia de uno que no se encuentra satisfecho (Aguilar et al , 2010), así pues la satisfacción de los trabajadores es considerado una fuente de ventaja competitiva y necesaria en toda empresa para lograr éxitos y calidad en sus procesos, como también influyendo positivamente en la satisfacción del usuario (Škarica ,2020; Zopiatis et al., 2014).

Según Lawler y Porter (1967 citado por Arbeiza, 2010), dicen que la satisfacción laboral está representada en valor y pagos que recibe, distinguida a través de retribución interna y externa (p.186), y es que a pesar que es uno de los resultados importantes en los trabajadores, también tiene efectos directos tanto sobre el usuario que recibe el servicio como el desempeño en la empresa estando relacionado con el ambiente laboral como la satisfacción con la vida. (García, Dorta y González, 2020; Kim et al, 2017), ya que cuando existe mayor satisfacción laboral, los trabajadores tienen posibilidades menores de buscar otro empleo, siendo eficientes, logrando las metas y siendo más leales. (Van Der Voet y Van De Walle,2015), de igual manera se puede decir que la medición de la satisfacción de los trabajadores es importante para saber su opinión de los mismos acerca de la gestión de la empresa (Goretzki, Reuter,Sandberg y Thulin,2022).

Además, Hannoun (2011), señala que existe una continuación de causas que daña negativamente a los trabajadores lo que ocasiona un total disgusto; deseos de cambiar de trabajo (p. 26), causando ausentismo, rotación, el compromiso, desempeño y hasta incluso sobre los comportamientos sociales; (Fierro et al, 2020) ; asimismo, un individuo que posee un nivel alto de satisfacción mantiene las actitudes positivas en el lugar donde labora, a diferencia de un individuo insatisfechos, este conserva actitudes contrarias (Santos, 2018) , donde Robbins (1996) considera como dimensiones al Reto del trabajo; Sistema de recompensas justas; Condiciones favorables de trabajo; Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo:

Como primera dimensión se tiene a Reto de trabajo, Duarte (2014), refiere que para que el colaborador se sienta complacido con la actividad que desarrolla, es primordial que tenga retos y desafíos en el trabajo, ya que, al cumplir los objetivos, se sentirá un empleado útil, indispensable, mostrado con esfuerzo y un compromiso inherente con la entidad (p.08). Por otro lado, Robbins (2005), define a reto de trabajo como la diversidad de habilidades que utiliza el trabajador al momento de desempeñar diferentes actividades. Asimismo, Olivari (2017), explica que las personas que posean recursos como *autonomía*, *retroalimentación*(nivel que el trabajador tiene un resultado importante en la vida de cada individuo, es decir aquel proceso de comunicación que se da entre jefe-trabajador)(Smith, 2016 y Conexión Esan ,2017) , *identidad de tarea* (instrumento de motivación organizacional que utiliza y cambia la perspectiva que tiene el trabajador acerca de su labor en el desarrollo de un proceso) y *significancia de la tarea*(nivel del trabajador tiene un resultado importante en el trabajo de la persona), asociados de manera positiva con presencia de los colaboradores y equipos más eficaces y resilientes, lo que generaría en ellos total satisfacción. (Oldham y Hackman , 2010)

Como segunda dimensión, se tiene a sistema de recompensas; Carrillo (2016), menciona que el sistema es una línea de recompensas organizaciones, se reflejan en pagos relacionados, lo cual a su vez buscan el mejoramiento de la satisfacción del trabajador y crecimiento mediante de *satisfacción con los sueldos y salarios* (agrado que sienten las personas por el sueldo, asimismo, esto no solo satisface necesidades económicas) (Pujol y Osorio, 2003).

Como tercera dimensión, se encuentra condiciones de trabajo, Sabastizagal et al (2020), señalan que las condiciones incluyen particularidades de la distribución del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato, entre los cuales, son estimados como factores de riesgo físicos, químicos, psicológicos, mecánicos, locativos y entre otros. Por otra parte, Martínez et al (2013), lo definen como el agrupación de contextos y cualidades ecológicas y políticas, mediante las cuales se desarrollan las relaciones laborales, donde se encuentra: *Oportunidad y desarrollo de la organización* (proceso cognitivo, mediante cual los individuos concluyen con la identificación de una oportunidad, como una estrategia apropiadamente planificada y de proyección futura) (García y García, 2008; Garbanzo, 2016) ; *Características del trabajo* (estabilidad del trabajo, problemas para la conciliación laboral con el familiar, como percibe su recompensa monetaria, y como se relaciona con su jefe inmediato y la influencia del entorno físico) (Sánchez et al. (2013); *Supervisión* (proceso mediante el cual se concede la potestad de dirigir, orientar a otras personas con el propósito de conseguir resultados en común) (Ocando, 2017).

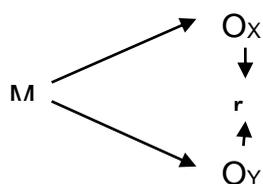
Como quinta y última dimensión se tiene a Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, Robbins (2005), señala que es importante mantener la relación que pueda presentar entre el trabajador y su lugar de trabajo, puesto cuando existe esto, se pueden cumplir las metas propuestas conjuntamente, logrando así el beneficio para la organización. Bayón y Arenas (2019), menciona que los trabajadores que estén atareadas en el modo de larga duración, cuentan con mayor entrada a una formación completa y efectiva en el puesto de trabajo que aquellos de permanencia establecida, todo ello puede afectar en la estabilidad laboral, donde García (2017) señala que dentro de este se encuentra la *Relación entre el trabajo – empleado* (trabajadores que se sientan reconocidos y de acuerdo con las funciones y actividades encargadas).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación fue de tipo básica, habiéndose recopilado información para proporcionar al lector una mejor comprensión del tema. Respecto a este tipo de investigación, Muntané (2010), la clasifica como una investigación pura, teórica, caracterizado a partir del marco teórico y se mantiene en él, es decir que objetivo principal es aumentar los saberes científicos (p. 221).

Asimismo, el diseño de investigación fue no experimental, de nivel correlacional y corte transversal. Según Frías y Pascual (2020), refiere que el diseño no experimental, al no manipular ambas variables, sólo serán objetos de observación los fenómenos y como se están dando en la actualidad (p.74). Así también, fue correlacional, ya que se pretendió medir ambas variables de investigación. según Hernández et al. (2014), señala que es correlacional porque se buscó medir y explorar hasta qué punto se asocian las variables, asimismo, es de naturaleza matemática ya que se hará uso del coeficiente de correlación para la medición estadística; asimismo, de corte transversal, porque la data recopilada se dio en un lapso determinada, su finalidad es describir ambas variables en un momento dado y estudiar su incidencia. El esquema de este diseño, es:



Nota. La figura muestra el diseño de estudio utilizado. Fuente: Hernández et al. (2014)

Dónde:

M = Muestra del estudio (colaboradores del Ministerio público de Chimbote)

O = Observación

O_x = Variable 1 (Gestión del Ministerio Público)

O_y = Variable 2 (Satisfacción del trabajador)

r = relación de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

V₁: Gestión del Ministerio Público

Definición conceptual. - Es aquella gestión institucional que lleva consigo un suceso de políticas, que admiten que el uso de los recursos financieros, humanos y materiales este orientado al logro de objetivo institucional. (Mendoza et al., 2018, p.225).

Definición operacional. - Son políticas que se implementan como mejora dentro del Ministerio Público, donde engloba la eficacia, eficiencia y factor humano, procedimientos que fueron medidos mediante un cuestionario de ítems cerrados.

Indicadores: Atención de denuncias, Confirmación de archivos al denunciar, Duración del proceso, productividad, Carga procesal total, Acusaciones fiscales exitosas, Carga procesal resuelta, Responsabilidad, Evaluación, Motivación, Denuncias con apertura de investigación

Escala de medición: Ordinal

V₂: Satisfacción de los trabajadores.

Definición conceptual. - Es la perspectiva favorable o desfavorable que poseen los colaboradores sobre su trabajo. (Morillo,2006, p.48).

Definición operacional. – Es el enfoque de los trabajadores del Ministerio Público dentro de su centro laboral, abarcando el sistema de recompensa justa, reto del trabajo, condiciones favorables de trabajo y Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, los cuales fueron medidos por un cuestionario de preguntas cerradas.

Indicadores: Identidad de la tarea, Significancia de la tarea, Autonomía y retroalimentación del puesto mismo, Satisfacción con los sueldos y salarios, Oportunidad y desarrollo de la organización, Características del trabajo, Supervisión, Relación entre el trabajo – empleado

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ventura (2017, p. 648) la población es “una agrupación de componentes que cuenta con ciertos rasgos que se busca estudiar”. En el estudio, la población fueron los 50 trabajadores del Ministerio Público de Chimbote, estructurado de la siguiente manera: 24 trabajadores de la Primera Fiscalía provincial penal corporativa, 13 trabajadores de la Fiscalía crimen organizado y 13 trabajadores de Fiscalía prevención del delito.

- Criterios de inclusión: Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote
- Criterios de exclusión: No incluye a trabajadores de otras entidades

La muestra fue equivalente a la población, constituida por los 50 trabajadores del Ministerio público de Chimbote, con un margen de error del 0%. Baena (2017, p. 34), lo define como “una parte de la población total de un determinado fenómeno: puede ser en un país, fábrica, escuela, etc.”. En el estudio fue una muestra probabilística ya que todos los participantes tuvieron igualdad de posibilidad de ser elegidos para la investigación, donde (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), dice que “todos los elementos de la población cuentan con las mismas posibilidades de ser seleccionadas que la muestra, esto se consigue al precisar las características generales”.

En este estudio, el muestreo fue no probabilístico intencional ya que se incluyó en la muestra a todos los trabajadores del Ministerio Público de Chimbote. Según Johnson, Johnson y Smith (2014, p.17), en este tipo de muestreo, los elementos elegidos no dependen de la probabilidad, sino de las causas que se relacionan con los propósitos del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta parte, se utilizó la técnica de la encuesta. López y Fachelli (2013, p.12), lo definen como “una técnica misma del diseño de estudio de campo, que se utiliza para indagar, averiguar opiniones, percepciones a través de una serie de preguntas estructuradas”.

Es así que se usó 2 cuestionarios de preguntas cerradas con escala Likert. Hernández y Mendoza (2018), señalan que el cuestionario es “una agrupación de ítems de más de 1 variable que se pretenda medir, siendo consecuente con lo que se plantea en el problema”. Para el primer cuestionario de la variable Gestión del Ministerio Público, se elaboró 13 ítems; y para el segundo cuestionario, se elaboró 18 ítems.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez es definida por Barón y Díaz (2018, p.3), como” la estrategia de juicio de expertos facilita a que el instrumento mejore el constructo teórico, y pueda estar óptimo para la medir las variables”, en el presente estudio, la validez se determinó por medio del juicio de expertos, el cual fue el docente de la experiencia curricular, quien evaluó la metodología de la construcción del instrumento; y, los otros expertos fueron 2 especialistas con posgrado de doctor, quienes revisaron el contenido de las preguntas y su analogía con las variables y dimensiones.

La confiabilidad de los instrumentos es definida por Reidl-Martínez (2013, p.2), como “la firmeza del instrumento en base de las calificaciones conseguidas por las mismas personas en ocasiones diferentes conjuntos de reactivos similares”, donde se procedió a aplicar una prueba piloto a 12 colaboradores de otra fiscalía, todo en relación con las mismas características ya mencionadas, los datos fueron analizados a través del Alfa de Cronbach y resultó los siguientes valores: 0,787 (Gestión del Ministerio Público) y 0,790 (Satisfacción laboral).

3.6. Procedimientos

Para el desarrollo de esta investigación, se identificó una problemática, se describió y se formuló la pregunta de investigación, luego se elaboraron los objetivos y se plantearon las hipótesis; se recopiló información sobre los estudios previos relacionados a nuestra investigación y de las teorías que definen una variable de investigación y sus dimensiones; se estableció la metodología de investigación; se construyeron los instrumentos, se validó, determino su

confiabilidad y se administro a la muestra en estudio; luego se analizaron los datos y se establecieron los resultados; se realizó el proceso de discusión, para luego obtener las conclusiones y realizar las recomendaciones.

3.7. Método de análisis de datos

Acá se hizo todos los procedimientos y análisis cuantitativo en Programas estadísticos. De la misma manera, el análisis que se utilizó se clasificó en 2 métodos: lo cual es la estadística descriptiva e inferencial. (IBM Corp., 2016; Arbuckle, 2016).

En esta sucesión, se utilizó la estadística descriptiva, donde fue necesario el Programa Excel 2019, de ello se desprendió una serie de datos, fundamentales para obtenerlos valores de las respuestas recogidas. A partir de ello, se procedió al análisis, donde se elaboró gráficos y tablas. En ese mismo sentido, se hizo uso de la estadística inferencial, ya que se procedió a analizar las variables, contando con una fuente de información, y cabe recalcar que se han hecho uso de variables generales y dimensiones establecidas para el respectivo procedimiento, lo cual buscó encontrar la existencia de relación de acuerdo con la base de datos. El Software utilizado fue Spss Statistic Versión 25.

3.8. Aspectos éticos

En base al estudio, se respetó las políticas establecidas por el Ministerio Público, así también con los principios y códigos de ética que se rigió la Universidad César Vallejo, en ese contexto, se aplicó el principio de consentimiento informado, ya que fue necesario que el encuestado tenga conocimiento de lo que se trató la investigación, y de igual manera todos los encuestados fueron informados de la protección y seguridad de sus identidades; también estuvo presente el principio de veracidad, dado que en el estudio todos los datos presentados fueron reales, y cada cita se encontró con su respectivo autor y las referencias se encontraron redactas de acuerdo a las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general

Tabla 4. 1. De la relación que existe entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021			
Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = 49$	$r_{xy} = 0,749$	$t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$

Figura 4. 1. Curva de Gauss del objetivo general

Fuente: Base de datos Anexo N°17

Descripción estadística. – De la tabla y figura de la muestra en estudio, se observa que $r_{xy} = 0,749$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y fuerte entre las variables Gestión del Ministerio Público y la variable Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; además $t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$, siendo la relación significativa.

4.2. De los objetivos generales descriptivos

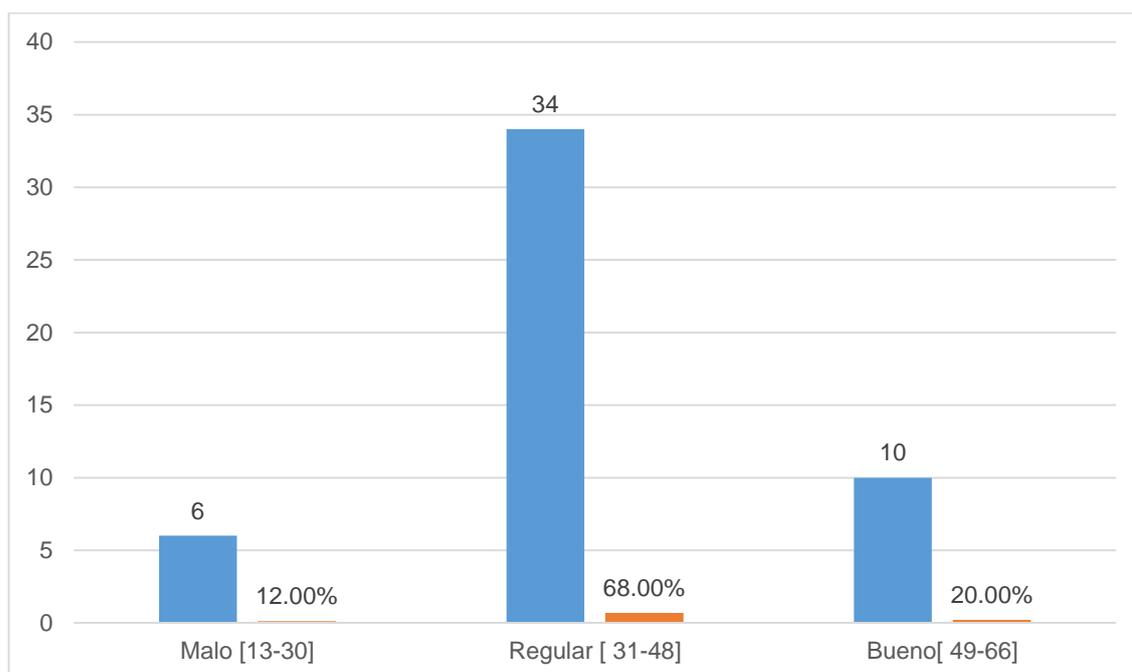
4.2.1. Nivel de Gestión del Ministerio Público

Tabla .4.2.1. Nivel de Gestión del Ministerio Público, Año 2021.

Nivel de medición	F	%
Bueno: [49 - 66[10	20.00%
Regular: [31 - 48]	34	68.00%
Malo: [13 - 30]	6	12.00%
Total	50	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°17

Figura 4.2. 1. Nivel de Gestión del Ministerio Público, Año 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°17

Descripción estadística. – De la tabla y figura 4.2.1. de la muestra encuestada, se observa que un significativo del 68% de los trabajadores lo califica de regular a la gestión del Ministerio Público, asimismo un 20% lo califica de bueno el nivel de gestión; y el 12% lo califica de malo.

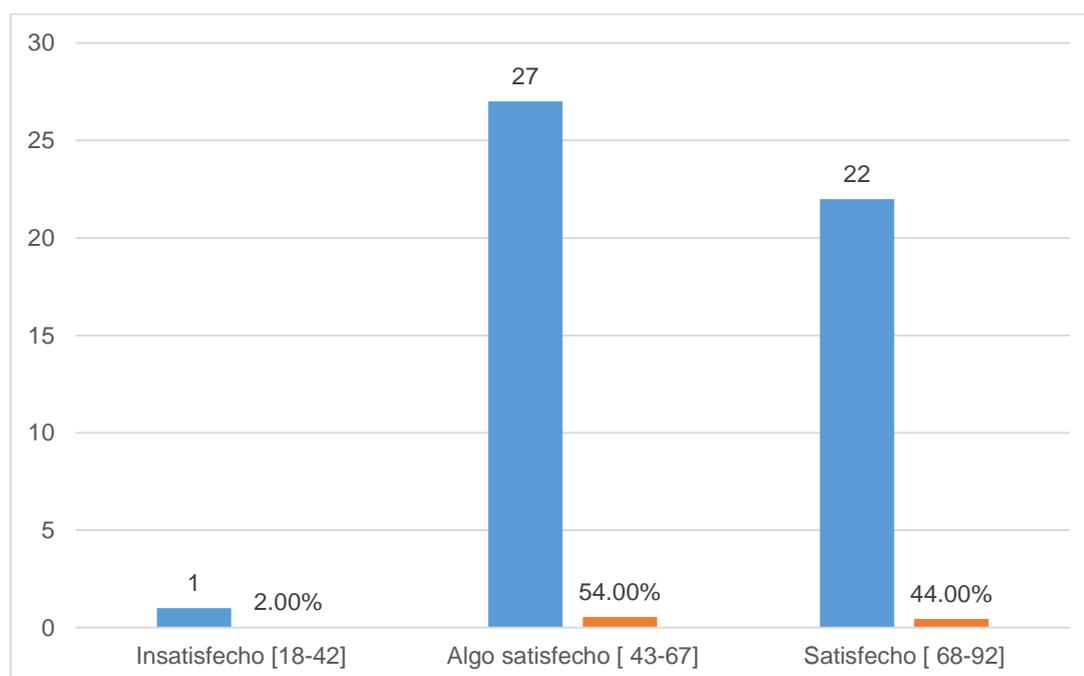
4.2.2. Nivel de Satisfacción laboral

Tabla N.4.2. 2 . Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.

Nivel de medición	F	%
Satisfecho: [68 -92[22	44.00%
Algo satisfecho: [43 - 67]	27	54.00%
Insatisfecho: [18- 42]	1	2.00%
Total	50	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°17

Figura 4.2. 2. Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la fiscalía de Chimbote, Año 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°17

Descripción estadística. – De la tabla y figura N. 4.2.2. de la muestra en estudio, se tiene que un significativo 54% de los trabajadores se sienten Algo satisfechos en la Fiscalía de Chimbote, un 44% de los trabajadores se sienten Satisfechos; y, solo un 2% de los trabajadores se considera Insatisfecho.

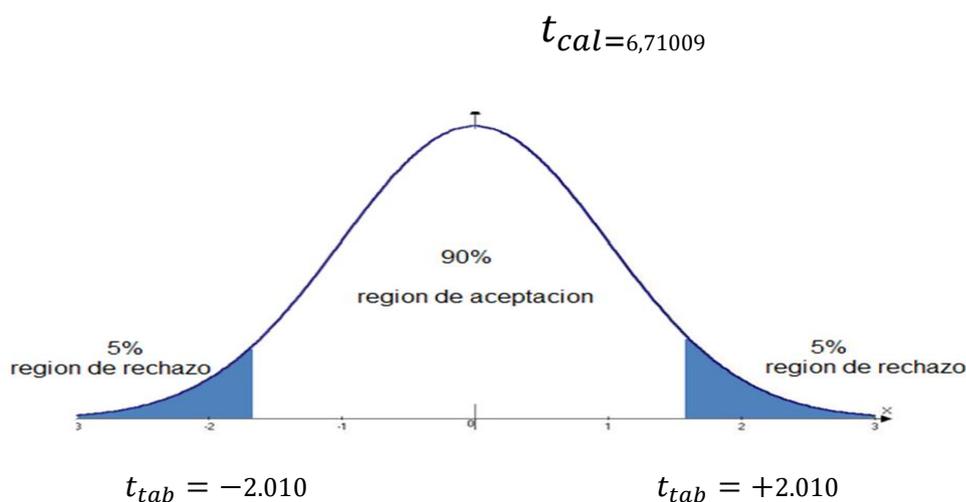
4.3. De los objetivos específicos correlacionales

4.3.1. De la eficacia y la satisfacción de los trabajadores.

Tabla 4.3.1. De la relación que existe entre la eficacia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 50 - 1 = 49$	$r_{xy} = 0,692$	$t_{cal} = 6,71009 > t_{tab} = 2.010$

Figura 4. 3.1. Curva de Gauss del objetivo específico 1



Fuente: Base de datos Anexo N°17

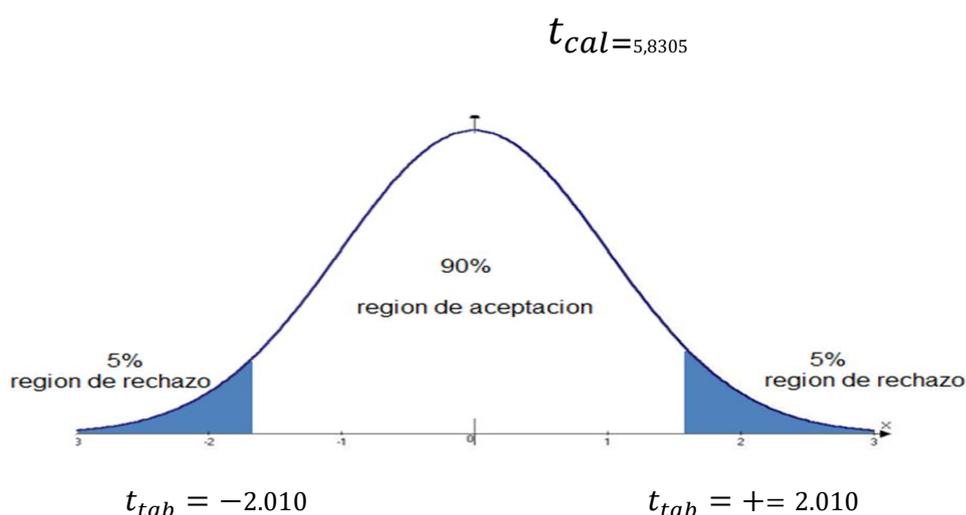
Descripción estadística. – De la tabla y figura de la muestra en estudio, se observa que $r_{xy} = 0,692$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión eficacia y la variable Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; además $t_{cal} = 6,71009 > t_{tab} = 2.010$, siendo la relación significativa.

4.3.2. De la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores.

Tabla 4.3.2. De la relación que existe entre la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 50 - 1 = 49$	$r_{xy} = 0,640$	$t_{cal} = 5,8305 > t_{tab} = 2.010$

Figura 4. 3.2. Curva de Gauss del objetivo específico 2



Fuente: Base de datos Anexo N°17

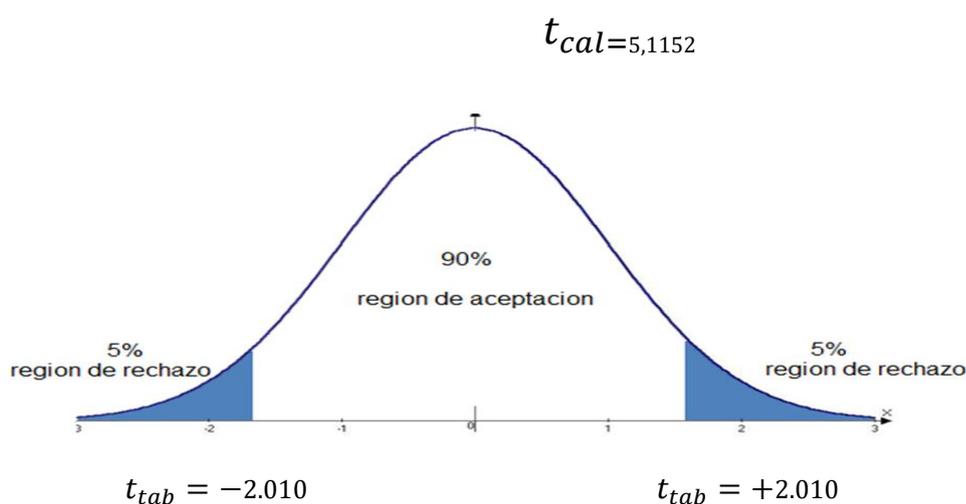
Descripción estadística. – De la tabla y figura de la muestra en estudio, se observa que $r_{xy} = 0,640$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión eficiencia y la variable Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; además $t_{cal} = 5,8305 > t_{tab} = 2.010$, siendo la relación significativa.

4.3.3. Del Factor humano y la satisfacción de los trabajadores.

Tabla N.4.3.3. De la relación que existe entre el factor humano y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 50 - 1 = 49$	$r_{xy} = 0,590$	$t_{cal} = 5,1152 > t_{tab} = 2.010$

Figura N. 4. 3.3. Curva de Gauss del objetivo específico 3



Fuente: Base de datos Anexo N°17

Descripción estadística. – De la tabla y figura de la muestra en estudio, se observa que $r_{xy} = 0,590$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión factor humano y la variable Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; además $t_{cal} = 5,1152 > t_{tab} = 2.010$, siendo la relación significativa.

V. DISCUSIÓN.

La importancia que los trabajadores estén satisfechos en su trabajo parte en la identificación con la empresa, considerando muchos factores para lograr las metas determinadas. Mientras tanto, la satisfacción laboral es una acción mediante lo cual el individuo demuestra sus capacidades y que genera retos, para de esta manera sentir interés en lograr buenos resultados, y por ende sintiendo satisfacción propia.

En la tabla N.4.1 y figura N.4.1, al haber aplicado la prueba estadística de correlación de Pearson, con respecto al objetivo general del estudio, por la obtención de los datos, se muestra que la Gestión del Ministerio Público se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, con una correlación de $r_{xy} = ,749^{**}$ y $t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$, lo que indicó que la correlación fue significativa, positiva fuerte. Estos resultados, coincidieron con el estudio de Pablo (2016), en su tesis doctoral efectúa la investigación acerca de analizar el grado de satisfacción en el trabajo de las especialistas de la salud. El proyecto fue de tipo básica-descriptiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo, donde señaló que la relación de comunicación existente entre trabajadores y alta gerencia, así como el ambiente y crecimiento profesional fueron los que establecieron una satisfacción laboral buena. De igual manera, en el estudio de Rivasplata (2020) , en su tesis de maestría, efectúa la investigación sobre la relación de Satisfacción en el trabajo y la gestión del Ministerio de transportes y comunicaciones, cuyo estudio fue correlacional y no experimental, es así que concluyó que hay una relación significativa entre felicidad y gestión, representadas en un valor de $r_{xy} = 0,962$; y un sig < 0.05, lo que quiere decir que la felicidad y comodidad de los trabajadores dependerá de la gestión que realiza la entidad; a su vez, se sugirió seguir trabajando en las variables para mejorar el valor organizacional. Asimismo, con lo descrito anteriormente se tiene que $r_{xy} = ,749$, lo cual indica que existe una correlación positiva, directa y fuerte entre Gestión del Ministerio Público con la satisfacción laboral de los trabajadores; y, considerando que $t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$, observando

que la relación es relevante, ya que la gestión no es tan buena dentro de la institución, pues este acontecimiento sucede en las empresas públicas; por este motivo, se viene efectuando acciones para la adecuada organización y distribución de las tareas. Van Der Voet y Van De Walle (2015), señalaron que “cuando existe mayor satisfacción laboral, los trabajadores tienen posibilidades menores de buscar otro empleo, siendo eficientes, logrando las metas y siendo más leales. (...)” (p. 14). Asimismo, según Mendoza et al. (2018) una gestión institucional lleva consigo un suceso de políticas, que admiten que el uso de los recursos financieros, humanos y materiales este orientado al logro de objetivo institucional. Además, Leiva (2012), refiere que en las fiscalías la gestión tiene un rol indispensable en la entidad; porque las decisiones relevantes en ese entorno pasan precisamente por advertir las diversas posibilidades de trabajo y calcular sus ventajas en base a la realidad. De lo que podemos inferir que existe una correlación significativa, positiva y fuerte entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, esto porque un factor que realiza la entidad para el logro de sus objetivos y metas dentro de la entidad es la motivación.

De la tabla y figura N. 4.2.1. de la muestra en estudio, se observa que el 68% de los trabajadores del Ministerio Público, Año 2021, considera que la gestión es regular; el 20% considera que es bueno; mientras que un 12% de los trabajadores considera que la gestión es mala. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Pérez (2015), quien encontró que el nuevo sistema de gestión fiscal y el desempeño laboral variables se relacionan con nivel alto, todo ello representados en un valor entre 0,60 y 0,79, lo que quiere decir que el nuevo sistema de gestión modernizó el servicio de la administración de justicia; Sin embargo es contrastado con lo obtenido por Tafur (2017), de que el nivel de gestión del Ministerio Público es deficiente en un 48%, esto es debido a que no se cumplen los indicadores de gestión asignados dentro de la entidad. Estos resultados son corroborados por Cañari y Hanco (2021) señala que es aquel enfoque basado en la gestión por resultados; basado en tomar decisiones que sirvan como fortalecimiento en el

desempeño institucional. De lo que podemos concluir que, la gestión en el Ministerio Público es regular, esto porque si bien se evidencia eficacia y eficiencia en realizar los procesos, muchas veces aún se puede observar retrasos en el momento que los trabajadores realizan sus funciones, por lo que el Ministerio Público, está en proceso de la implementación de normativas para mejorar la gestión en la entidad, que ayude en la evaluación del desempeño de los trabajadores.

De la tabla y figura N. 4.2.2. de la muestra en estudio, se observa que el 54% de los trabajadores se encuentra Algo satisfecho dentro de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; el 44% considera que se encuentra Satisfecho; mientras que un 2% de los trabajadores considera se encuentra Insatisfecho. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Rodríguez et. al. (2017), en su artículo efectúa la investigación sobre la evaluación del grado que los trabajadores están satisfechos en su centro de labores en Atención Primaria en Austrias, la investigación fue descriptivo-transversal, de diseño no experimental, donde concluyeron que el 68.8% de los profesionales se sienten satisfechos; mientras que el 12% manifiestan sentirse insatisfechos en su centro de trabajo; También se relacionan con lo obtenido por Pablos (2016), donde señala la relación existente entre los empleados con sus superiores, la infraestructura y formación son lo que establecen la satisfacción laboral, a su vez, identificándose que el nivel de satisfacción de las enfermeras de Cáceres es alto a diferencia de las de Badajoz. Estos resultados son corroborados por Herzberg et al (1959), quien sostiene que la satisfacción laboral está relacionada con la satisfacción e insatisfacción individual, por ello los factores que crea la variable son totalmente diferente a los que lo presentan la insatisfacción. De lo que podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores del el Ministerio Público (54%) se encuentran Algo satisfechos, esto es porque las condiciones de trabajo no son las adecuadas, es decir no hay oportunidades labores y capacitaciones continuas.

En la tabla y figura N.4.3.1, en lo que respecta al objetivo específico 1, se determinó que la eficacia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote tienen relación; con una correlación de $r_{xy} = 0,692^{**}$ y $t_{cal} = 6,71009 > t_{tab} = 2.010$, lo que indica que la correlación fue significativa, positiva y fuerte, lo cual nos permite aceptar la hipótesis de investigación. Estos resultados coinciden con lo encontrado en el estudio de Oscco (2018), desarrolla un proyecto acerca de la relación de la satisfacción en el trabajo con la Gestión de una empresa. Estudio de tipo básica, de diseño correlacional, donde concluyó, que existe un coeficiente de correlación del $r_{xy} = 0,502^{**}$ con un valor de $p=0,000$ y un “sig” 0,05, y lo que quiere decir que hay una relación positiva moderada entre ambas variables, a su vez, se encontraron en niveles regular y alto, lo que significa que falta una mejora continua para tener a sus trabajadores felices. Del mismo modo, con lo descrito existe relación positiva, directa y fuerte entre la eficacia y laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote; también considerando $t_{cal} = 6,71009 > t_{tab} = 2.010$, entonces la correlación es significativa, si bien la los trabajadores que laboran en el Ministerio Público, tienen la capacidad de alcanzar el resultado no es lo esperado al realizar una tarea encomendada, es decir los trabajadores señalan como “regular” a la atención y la celeridad de las denuncias, al generar un acto de apertura a la investigación y el tiempo de archivamiento de denuncias. De la misma manera, son corroborados con el estudio de Deza (2017), en su tesis de maestría realizó un estudio acerca de la productividad y satisfacción en el trabajo sus dimensiones en los piscicultores, cuyo estudio fue básico, nivel correlacional y no experimental, donde concluyó que existe una relación directa entre la eficacia y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de $r_{xy} = 0,495$ y un nivel de significancia de 0,05 con un p-valor = 0,027. Asimismo, es contrastado con el estudio de Cabezas (2015) donde concluye que las funciones administrativas no son eficaces, todo ello se evidencia en la falta de organización, planificación y direccionamiento, falta de liderazgo, en tal sentido, todo lo mencionado incide e influye en que los mismos sientan insatisfacción, lo cual no se observó resultados importantes respecto a sus actividades, a su vez, estos perciben que sus opiniones no son tomadas en

cuenta. Según Shack (2014), refiere que la eficacia es la capacidad que tiene una institución pública para lograr el efecto que espera luego de la presentación de los servicios. En ese mismo sentido, la satisfacción laboral representa un mecanismo de la calidad de vida, dado que un trabajador satisfecho presenta una actitud más pro-organizacional a diferencia de uno que no se encuentra satisfecho (Aguilar, Surdez y Magaña, 2010). De lo que podemos inferir que existe una correlación significativa, positiva y fuerte entre la eficacia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, esto porque se evidencia celeridad de las denuncias al generar un acto de apertura a la investigación y el tiempo de archivamiento de denuncias.

Por otro lado, en la tabla y figura 4.3.2, los resultados del objetivo específico 2, mostraron que la eficiencia se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote; con una correlación con un valor de $r_{xy} = 0,640^{**}$ y $t_{cal} = 5,8305 > t_{tab} = 2.010$, lo que indica que hay una correlación significativa, positiva fuerte, por lo que se aceptó la hipótesis del estudio. Estos resultados son corroborados con el estudio de Galván y García (2019), identificaron la correlación entre la eficiencia y satisfacción entre estudios de investigación, donde fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, donde concluye que tiene relación directa entre la eficiencia y la satisfacción con un valor de $r_{xy} = 0.682$, considerado correlación positiva media, y un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0.05), por lo que se concluye que siempre que exista eficiencia total, existirá satisfacción total, más no al contrario. Por lo que se deduce que el nivel de eficiencia afecta en la perspectiva de las personas. De lo referido se obtuvo $r_{xy} = 0,640$, lo cual indica una relación positiva, directa y fuerte, entre la eficiencia satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, también considerando $t_{cal} = 5,8305 > t_{tab} = 2.010$, en ese contexto, si bien es cierto, los trabajadores de la institución, tienen la capacidad de cumplir adecuadamente una función encomendada, no es lo esperado con respecto a la duración del proceso y la productividad al percibir el resultado de las denuncias. Asimismo, también es afirmado con el estudio de los mismos que a través del cuestionario muestran que la satisfacción

laboral y productividad se relacionan. Reafirmando la hipótesis alternativa que la satisfacción laboral influye en la productividad y eficiencia en las empresas de Ecuador. En las teorías al respecto, Chiavenato (2004), lo define a la eficiencia como el uso adecuado de los insumos con la que cuenta una institución pública, es decir que todo lo propuesto se debe cumplir con los materiales y tiempo determinado, para tener así un buen trabajo de los gastos. De lo que podemos inferir que existe una correlación significativa, positiva y fuerte entre la eficiencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, esto porque se puede observar que los trabajadores cumplen adecuadamente una función encomendada, evidenciándose en la duración del proceso y la productividad al percibir el resultado de las denuncias.

Finalmente, en la tabla N. 4.3.3. y figura N.4.6., con respecto al objetivo específico 3, mostró que el factor humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote se relacionan significativamente; con una correlación de Pearson con un valor de $r_{xy} = 0,590^{**}$ y $t_{cal} = 5,1152 > t_{tab} = 2.010$ lo que indica que hay una correlación significativa, positiva, fuerte, aceptando la hipótesis del estudio.

Con lo dicho anteriormente, Saavedra y Delgado (2020), en su artículo desarrolló su investigación sobre la caracterización de la satisfacción laboral en la gestión administrativa. Estudio fue básica, de diseño no experimental-descriptiva, donde señalaron que se evidenció que el factor humano y la satisfacción laboral de los colaboradores tienen relación, en este caso no se encuentran del todo satisfecho, esto se debe por los bajos pagos que reciben, el ambiente de trabajo, la falta de liderazgo, falta de motivación para lograr sus metas en la entidad.

Por otra parte, Deza (2017), en su tesis de maestría realizó un estudio acerca de la productividad y satisfacción en el trabajo sus dimensiones en los piscicultores, cuyo estudio fue básico, nivel correlacional y no experimental, donde mostró un coeficiente de correlación de $r_{xy} = 0,672$ el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y un p-valor = 0,001, aceptando la hipótesis alterna, donde el factor humano está relacionado positivamente y moderada con la

satisfacción laboral, con un nivel de 45,2%. Así pues, Fernández (2015), en su tesis de maestría, la investigación abarca sobre si la satisfacción en el trabajo se relaciona con el clima organizacional del Ministerio Público. Estudio no experimental y básico- correlacional, en el estudio señala que existe relación entre las variables, representada en un valor de $r_{xy} = 0,367$, lo que quiere decir que, si se desarrolla un adecuado clima en la entidad, influirá en la productividad de los trabajadores, es decir aquel capital humano considerado por una empresa, logrando entonces que los trabajadores aumentarán su nivel de satisfacción laboral. Además de lo descrito con anterioridad, se tiene que trabajando con la correlación de Pearson un valor de $r_{xy} = 0,590$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa, y considerando que $t_{cal} = 5,1152 > t_{tab} = 2.010$, se tiene que la relación es relevante, puesto que existe un buen referente con respecto al plazo establecido para presentar los informes, como también la evaluación de su labor en los procedimientos y la motivación como factor del logro de sus metas. De las teorías, Clusmin (2019) dice que “el factor humano, se caracteriza por el aprovechamiento éticamente de es los colaboradores de la empresa, buscando su crecimiento personal y profesional, destacando características como motivación y responsabilidad” (p.10). Montoya y Boyero (2016) refirieron que el factor humano es una parte indispensable de los procedimientos estratégicos, evidenciado por los aportes de prestaciones de servicios de calidad. De lo que podemos inferir que existe una correlación significativa, positiva y fuerte entre el factor humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, esto porque se pudo observar que la empresa realiza una evaluación frecuente a los trabajadores con respecto a los procesos realizados.

VI. CONCLUSIONES.

Primera: Existe una relación positiva fuerte entre las variables “Satisfacción de los trabajadores” y “Gestión del Ministerio Público”, debido a que el $t_{cal} = 7.9131 > t_{tab} = 2.010$; usando el coeficiente de Pearson de 0.749, la cual señala que la variable Satisfacción es influyente en la variable Gestión, esto porque un factor que realiza la entidad para el logro de sus objetivos y metas dentro de la entidad es la motivación.

Segundo: El 68% de los trabajadores del Ministerio Público, Año 2021, considera que la gestión es regular; el 20% considera que es bueno; mientras que un 12% de los trabajadores considera que la gestión es mala. Esto porque si bien se evidencia eficacia y eficiencia en realizar los procesos, muchas veces aún se puede observar retrasos en el momento que los trabajadores realizan sus funciones, por lo que el Ministerio Público, está en proceso de la implementación de normativas para mejorar la gestión en la entidad, que ayude en la evaluación del desempeño de los trabajadores.

Tercero: El 54% de los trabajadores se encuentra Algo satisfecho dentro de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021; el 44% considera que se encuentra Satisfecho; mientras que un 2% de los trabajadores considera se encuentra Insatisfecho, esto es porque las condiciones de trabajo no son las adecuadas, es decir no hay oportunidades labores y capacitaciones continuas.

Cuarto: Existe una correlación positiva fuerte ($r_{xy} = 0,692$) y significativa $t_{cal} = 6,71009 > t_{tab} = 2.010$, entre la dimensión “eficacia” y la variable “satisfacción de los trabajadores”, significativa de, esto porque se evidencia celeridad de las denuncias al generar un acto de apertura a la investigación y el tiempo de archivamiento de denuncias.

Quinto: Existe una relación positiva y fuerte ($r_{xy} = 0,640$) y significativa $t_{cal} = 5,8305 > t_{tab} = 2.010$ entre la dimensión “eficiencia” y la variable “satisfacción de los trabajadores”, esto porque se puede observar que los trabajadores

cumplen adecuadamente una función encomendada, evidenciándose en la duración del proceso y la productividad al percibir el resultado de las denuncias.

Sexta: Existe una correlación positiva y fuerte ($r_{xy} = 0,590$) y significativa $t_{cal} = 5,1152 > t_{tab} = 2.010$ entre la relación entre la dimensión “factor humano” y la variable “satisfacción de los trabajadores”, esto porque se pudo observar que la empresa realiza una evaluación frecuente a los trabajadores con respecto a los procesos realizados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los funcionarios del Ministerio Público implementar sistemas para mejorar la comunicación, es decir que se debe usar una aplicación basada en la nube, que permita que entre los jefes y empleados, aparte de control vertical, haya un control colaborativo sobre la información con la que trabajan, lo que va a facilitar el desempeño del trabajo, y también sirve como motivación para incentivar al trabajador.

Segunda. Al Ministerio Público, se recomienda implementar un Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión integral para realizar un seguimiento de los indicadores de gestión, y evaluar los procesos que ayuden a tomar buenas decisiones y mejorar los servicios que brindan.

Tercera. A la Fiscalía de Chimbote, se sugiere mejorar las condiciones de trabajo, planteando un proceso de capacitaciones en relaciones interpersonales que deben desarrollar los trabajadores responsables de cada área, así también brindarles oportunidades laborales como ascensos de puestos y reconocimientos.

Cuarta. Al Ministerio Público, para mejorar la “Eficacia”, se debe enfocar en la atención y el trato de los empleados que trabajan en la Fiscalía de Chimbote para lograr la satisfacción laboral adecuada y variaciones externas, así como brindar un mejor servicio y atención al cliente, al agregar dimensiones como control y planificación para la gestión del Ministerio Público y obtener mejores resultados.

Quinta. Al Ministerio Público, en cuestión a la “Eficiencia” se recomienda realizar periódicamente diagnósticos internos sobre satisfacción laboral de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, para así implementar procesos de retroalimentación continua que permitan mejorar áreas donde el personal es cualitativamente débil, y así lograr que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones.

Sexta. Al Ministerio Público de Chimbote, se recomienda gestionar ante la fiscalía de la Nación la mejora del presupuesto de los sueldos de los empleados de las fiscalías, considerado como el “Factor humano”, de acuerdo a las responsabilidades del puesto del empleado, la evaluación periódica de su labor en los procesos y la motivación como un factor para el logro de sus objetivos y metas dentro de la entidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Surdez, E., y Magaña, D. (2010) *Importancia de la satisfacción laboral*.
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(1), 142-175.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/003050736990004X>
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal Labor Research*, 28(4), 714-734.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Apaza, G., y Churra, O. (2016). Investigación preliminar y el archivo de las denuncias penales en las fiscalías corporativas. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 15(2), 53-64.
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/27>
- Arbaiza, L. (2010,15 de julio). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/comportamiento-organizacional-bases-y-fundamentos>
- Arbuckle, K.,Speed, M. (2016). *Analysing Convergent Evolution: A Practical Guide to Methods*(1st. ed.). Springer.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41324-2_2
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación* (3era. ed.). Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drugas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barón, L., y Díaz, L. (2018). Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con

Enfermedad Crónica. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/1452/145256681010/html/>

Cabezas, H. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública municipal de saneamiento ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. Archivo digital. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1827/T-UTB-CEPOS-MAE-000027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Callegari, J. (2011). Celeridad procesal y razonable duración del proceso. *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, 5(1), 114-129. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/11212>

Cañari, C., y Hancoco, P. (2021). Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado. *Polo del conocimiento*, 6(2), 744-763. https://redib.org/Record/oai_articulo3077733-influencia-de-la-gesti%C3%B3n-por-resultados-en-la-efectividad-de-las-pol%C3%ADticas-de-reforma-y-modernizaci%C3%B3n-del-estado

Che, N., Arendt, S. y Russell, D. (2019). Effects of minimum wage policy implementation: Compensation, work behaviors, and quality of life. *International Journal of Hospitality Management*, 81(1), 229–238. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.019>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma. Ed). México: McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Conexión Esan. (2017, 17 de marzo). *La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno/>

- Clusmin. (2019, 22 de Marzo). *La importancia del factor humano*.
<https://clusmin.org/la-importancia-del-factor-humano/>
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica* [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital.
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dhamija, P., Gupta, Sh. & Surajit, B. (2018). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking An International Journal*, 26(1). <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Esteves, T. (2015). *Satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de productividad y eficiencia en las empresas ecuatorianas* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Archivo digital.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-196.pdf>
- Fernández, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima 2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5543>
- Fierro, E., Ortiz, F., y Montes de Oca, J. (2020). Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una Organización Gubernamental Pública del Estado de México. *Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 5(2), 71-95. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci_abstract
- Frías, N. D., y Pascual, S.M. (2020). *Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados* (1ª. Ed). ESIC Business & Marketing School.
https://www.researchgate.net/publication/344237456_Diseño_de_la_investi

[gacion analisis y redaccion de los resultados material de trabajo 1 septiembre de 2020 Valencia](#)

- Galván, E., y García, J. (2019). La eficiencia y su relación con el éxito de un proyecto según administradores de proyectos en centros de investigación. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 193-214. http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100010
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Educación*, 40(1), 67-87. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- García, F.; Dorta, D. y González, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91(1), 102-698. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920302504>
- García, A., y García, M. (2008). Reconocimiento de la oportunidad y emprendeduría de base tecnológica: un modelo dinámico. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 14(2), 109-125. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252312600264>
- García, M. (2017). *El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad Vitarte, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16042/Garc%C3%ADa_PME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goretzki, L., Reuter, M., Sandberg, J. y Thulin, G. (2022). Making sense of employee satisfaction measurement – A technological frames of reference

perspective. *The British Accounting Review*,54(1),1-17.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838921000585>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, J., y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107-147.
[http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Hernández, R. y Mendoza, C.P (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1era ed.). Editorial Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McGraw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, W. (2008). La carga procesal bajo la lupa: por materia y tipo de órgano jurisdiccional. *Instituto de Defensa Legal*,1-66.
<https://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/2350>

Hernandez,J.,Espinoza,J.,Peñaloza,M.,Rodriguez,J.,Chacón,J.,Toloz,C.,Arenas, M.,Carrillo, S. y Bermúdez, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*,37(5), 1-9.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2469>

- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B.(1959). *The Motivation to Work* (2da ed.). New Brunswick, London: Transaction Publishers.<https://www.worldcat.org/title/motivation-to-work/oclc/803681223>
- Hoyos, F., y Guevara, R. (2020). La indebida diligencia de la labor fiscal en las investigaciones por delitos de corrupción de funcionarios. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 23-29.<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.568>
- IBM Corp. Released 2016. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Johnson, D., Johnson, R. y Smith, K. (2014) Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(4).
http://personal.cege.umn.edu/~smith/docs/Johnson-Johnson-Smith-Cooperative_Learning-JECT-Small_Group_Learning-draft.pdf
- Justicia Viva (2016) *Análisis de la Justicia desde la perspectiva ciudadana, año 2015*. Lima. Perú: Editorial Mediterráneo
- Kim, H.; Rhou, Y.; Uysal, M. y Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal Hospitality Management*, 61(1), 26-34.<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431916303401>
- Koontz, H., y Wehrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global* (12ª. Ed). México: McGraw-Hill Interamericana.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

- Lamas, L. (2016) *El Ministerio Público como organismo constitucional*. Lima. Perú: Legis Editores.
- La República. (2020, 24 de enero). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lee Hecht Harrison - DBM Perú. (2018,26 de febrero). *Empleabilidad y mercado laboral*. <https://lhh.pe/prensa/informe-empleabilidad-mercado-laboral/>
- Leiva, E. (2012). Gestión de Fiscalías. *Centro de estudios de justicia de las américas*,1-67. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/310/gestion_de_fiscalias.pdf
- Ley N°27785 (2002, 23 de julio). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/361328-27785>
- LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO (18 de marzo de 2021,) Art. 1. (Perú). https://www.mpfm.gob.pe/ley_organica_mpfm/.
- Locke, E. (1984). Job satisfaction. *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley,3(3). [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=408766](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=408766)
- López, H.J. (2013). *Productivity*.(1era ed.) Edición Palibrio LLC. <https://books.google.com.pe/books?id=K7DDWeLQ7QUC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/129382>

- Martínez, N. (2007). Recursos Humanos y Management empresarial. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, (52). 75-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2692060>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Montoya, C. y Boyero, M (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Revista Sampiens*, 7(1), pp. 43-57. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221-227. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Murga, F. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del sistema fiscal del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Lima Norte, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61843/Murga_PFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Revista Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>

Oldham, G., y Hackman, J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. <https://doi.org/10.1002/job.678>

Oscoco, M. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del trabajador con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16299>

Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres* [Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura]. Archivo digital. https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf.

Pérez, J., y Barbarán, P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), pp. 267-279. https://redib.org/Record/oai_articulo3099324-control-administrativo-en-la-gesti%C3%B3n-p%C3%ABblica

Pérez, L. (2015). *Sistema de gestión fiscal y el desempeño laboral de los fiscales en la fiscalía provincial penal corporativa de coronel Portillo Periodo 2012-2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1807>.

- Pujol, R., y Osorio, M. (2003). Satisfacción con los sueldos y salarios. *Capital Humanos*, 173(1), 74-81. <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- Randstad workmonitor. (2018, 20 de septiembre). *Satisfacción por el trabajo: por tercer trimestre consecutivo México obtiene el nivel de satisfacción laboral más alto del estudio.* randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/
- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 107–111. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733227007.pdf>
- Rivasplata, A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45640>
- Rodríguez, A., Gómez, P. y De Dios, R. (2017). Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias. *Enfermería Global*, 47(1), 384-399. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/en_1695-6141-eg-16-47-00369.pdf
- Ronald Carrer Services Group y Andina agencia peruana de noticias. (2018, 1 de mayo). *Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz.* <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiar-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Salas, S. (2004). *Desconcentración de la carga judicial* (1ra. Ed). Edición digital.
- Salinas, R. (2013). La acusación fiscal de acuerdo al Código Procesal Penal de 2004, 1-50. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_03la_acusacion_fiscal.pdf

- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, 1(219), 60-61. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Sánchez, M.; Sánchez, P.; Cruz, M.; y Sánchez, F. (2013). Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155131802006.pdf>
- Santos, R. (2018). *La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital De José Luis Bustamante y Rivero 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6337/RIMqupijj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shack, N. (2014) El Presupuesto por Resultados. Ministerio de Economía y Finanzas. *Dirección Nacional de Presupuesto Público*, 1-33. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/prog_presupuestal/brochure_PPR_2014.pdf
- Sicilia M, Guarini E, Sancino A, Andreani M, Ruffini R. (2016). Public services management and co-production in multi-level governance settings. *International Review of Administrative Sciences*, 82(1),8-27. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020852314566008>
- Škarica, I. (2020). Employees' job satisfaction in public health institutions with implemented quality management system. *Tourism and Hospitality Management*, 26(1),245-257. <https://hrcak.srce.hr/238554>

- Smith, E. (2016). *What Is Employee Autonomy?*.
<https://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html>
- Tafur, G. (2017). *Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción desde la percepción de los trabajadores de la Fiscalía Mixta de la Banda de Shilcayo, San Martín, Año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31579>
- Tello, P., Bastidas, D., y Pisconte, J. (2009). Gestión Pública. *Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral*, 1-140. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Thompson, F. (2008). Las tres caras de la gestión pública. *Gestión y política pública*, 17(2), 487-509.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v17n2/v17n2a7.pdf>
- Van Der Voet, J. y Van De Walle, S. (2015). How cutbacks and job satisfaction are related: The role of top-level public managers' autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 38(1), 5-23.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X15609409>
- Vargas, F. (2019). Estado peruano: ¿gestión por objetivos o por procesos? . *ÉXegesis*, 10(1), 11-18.
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/exegesis/article/view/623>.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=76867>
- Villasmil, M., Leal, O., Sierra, G. y Márceles, V. (2017). Enfoques de gestión estratégica para promover el arbitraje tributario en gobiernos locales del

Estado Zulia, *Revista Espacios*, 38(41), 1-14.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n41/a17v38n41p14.pdf>

Zopiatis, A.; Constanti, P. y Theocharous, A. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41(1),129-140.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261517713001751>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción desde la percepción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V1: Gestión del Ministerio Público	<p>Definición conceptual. Según Shack (2014) la gestión de toda institución pública, se evalúa a través de la enunciación de indicadores de gestión, los mismos que pueden ser de eficacia y eficiencia, los cuales ayudan a formar acciones propensas a desarrollar una política de gestión por resultados. (p.23)</p> <p>Definición operacional. La variable fue evaluada a través de un cuestionario, la cual fue aplicada a los trabajadores del</p>	<p>Eficacia. _ Shack (2014), refiere que es la capacidad que tiene una institución pública para lograr el efecto que espera luego de la presentación de los servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Atención de denuncias 	1,2	<p>V1: Escala de medición: Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas: Escala de Likert V1: Deficiente (1) Poco deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Excelente (5) Niveles de Medición: Bueno: [49;66] Regular: [31;48] Malo: [13; 30]</p>
			<ul style="list-style-type: none"> Denuncias con apertura de investigación 	3,4	
			<ul style="list-style-type: none"> Acusaciones fiscales exitosas 	5,6	
			<ul style="list-style-type: none"> Confirmación de archivos de denuncias 	7	
		<p>Eficiencia. _ Koontz y Weihrich (2004), lo asumen como el logro de las metas con el uso menor de los recursos existentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Duración del proceso 	8	
			<ul style="list-style-type: none"> Productividad 	9	
			<ul style="list-style-type: none"> Carga procesal total 	10	
		<p>Factor humano._ Clusmin (2019), lo definen como aprovechar emocionalmente y éticamente de los trabajadores de la empresa, buscando su crecimiento personal y profesional, destacando características como motivación y responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad 	11	
			<ul style="list-style-type: none"> Evaluación 	12	

	Ministerio Público de Chimbote.		<ul style="list-style-type: none"> Motivación 	13	<p>V₂:</p> <p>Escala de medición:</p> <p>Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas:</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Niveles de Medición:</p> <p>Satisfecho: [68;92] Algo satisfecho: [43;67] Insatisfecho: [18; 42]</p>	
<p>V₂:</p> <p>Satisfacción de los trabajadores</p>	<p>Definición conceptual.</p> <p>-Morillo-Moronta (2006), lo define como la perspectiva favorable o desfavorable que poseen los colaboradores sobre su trabajo (p. 48). Asimismo, según Robbins (1996) señala que los elementos principales que la determinan se dan por las siguientes dimensiones: Reto del trabajo; Sistema de recompensas justas; Condiciones favorables de trabajo; Compatibilidad entre</p>	<p>Reto del trabajo. _ Duarte (2014), refiere que para que el colaborador se siente complacido con la actividad que desarrolla, es primordial que tenga retos y desafíos en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identidad de la tarea 	1,2		
			<ul style="list-style-type: none"> Significancia de la tarea 	3,4		
			<ul style="list-style-type: none"> Autonomía y retroalimentación del puesto mismo 	5,6,7,8		
			<p>Sistema de recompensas justas. _ Carrillo (2016), menciona que el sistema es una línea de recompensas organizaciones, se reflejan en los pagos, promociones y otros beneficios relacionados, lo cual a su vez buscan mejorar la satisfacción del empleado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con los sueldos y salarios 		9,10
			<p>Condiciones favorables de trabajo. _ Vela, Astete-Cornejo y Benavides (2020), señalan que las condiciones incluyen particularidades de la distribución del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidad y desarrollo de la organización 		11,12
				<ul style="list-style-type: none"> Características del trabajo 		13,14
		<ul style="list-style-type: none"> Supervisión 	15,16			

	<p>personalidad y puesto de trabajo.</p> <p>Definición operacional La variable fue evaluada a través de un cuestionario, la cual fue aplicada a los trabajadores del Ministerio Público de Chimbote.</p>	<p>Compatibilidad entre personalidad y puesto. _ Robbins (2005), señala que es importante mantener la relación que pueda presentar entre el trabajador y su lugar de trabajo, puesto que gracias a ello se pueden cumplir los objetivos propuestos de manera conjunta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre el trabajo - empleado 	<p>17,18</p>	
--	--	---	--	--------------	--

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

Problema	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método
¿Qué relación existe entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?	Determinar la relación existente entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Existe relación entre la Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Gestión del Ministerio Público	Eficacia	Atención de denuncias	1,2	Es la capacidad que tiene una institución pública para lograr el efecto que espera luego de la presentación de los servicios (Shack, 2014)	Enfoque: Positivista Tipo: Básica Diseño: No experimental Población: 50 colaboradores Muestra: 50 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionarios
					Denuncias con apertura de investigación	3,4		
					Acusaciones fiscales exitosas	5,6		
					Confirmación de archivos de denuncias	7		
				Eficiencia	Duración del proceso	8	Es el logro de las metas con el uso menor de los recursos existentes (Koontz y Weihrich ,2004)	
					Productividad	9		
					Cargar procesal	10		
				Factor humano	Responsabilidad	11	Es aprovechar emocionalmente y éticamente de los trabajadores de la empresa, buscando su crecimiento personal y profesional, destacando	
					Evaluación	12		

					Motivación	13	características como motivación y responsabilidad (Clusmin, 2019).
	Específicos	Específicas					
	Determinar la relación existente entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Existe relación entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.					Para que el colaborador se siente complacido con la actividad que desarrolla, es primordial que tenga retos y desafíos en el trabajo. (Duarte, 2014)
	Determinar la relación existente entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Existe relación entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Satisfacción de los trabajadores	sistema de recompensas	Satisfacción con los sueldos y salarios	9,10	es una línea de recompensas organizacionales, se reflejan en los pagos, promociones y otros beneficios relacionados, lo cual a su vez buscan mejorar la satisfacción del empleado (Carrillo,2016)

	Determinar la relación existente entre el factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.	Existe relación entre el factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.		condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	11,12	Incluyen particularidades de la distribución del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato (Cornejo y Benavides, 2020)
					Características del trabajo	13,14	
					Supervisión	15,16	
					Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo	Relación entre el trabajo - empleado	17,18

Anexo 3: Cuestionario para evaluar la Gestión del Ministerio Público

Instrucciones: Leer detenidamente cada pregunta y luego del análisis correspondiente, marque con una "X" la casilla de la respuesta que considere correcta o complete los espacios en blancos de acuerdo a su criterio personal.

1	2	3	4	5
Deficiente	Poco deficiente	Regular	Bueno	Excelente

		GESTIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO				
D1: Eficacia de la Gestión del Ministerio Público		Deficiente	Poco deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica usted el servicio que se solicita en la Fiscalía?					
2	¿Cómo considera usted la atención de la denuncia interpuesta por los usuarios?					
3	¿Cómo percibe usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar un acto de apertura de investigación?					
4	¿Cómo califica usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una investigación preliminar?					
5	¿Cómo considera usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una acusación fiscal?					
6	¿Cómo percibe el proceso de archivo de las denuncias interpuestas?					
7	¿Cómo considera el tiempo de archivamiento de las denuncias?					

D2: Eficiencia de la Gestión del Ministerio Público		Deficiente	Poco deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
8	¿Cómo califica usted la duración de los procesos?					
9	¿Cómo percibe usted el resultado de las denuncias fiscales?					
10	¿Cómo considera usted la contribución de defensa de la legalidad?					
D3: Factor humano						
11	¿Cómo considera el plazo establecido por la gerencia para presentar los informes y/o trabajos?					
12	¿Cómo califica la evaluación periódica de su labor en los procesos?					
13	¿Cómo considera a la motivación como un factor para el logro de sus objetivos y metas?					

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021	Br. Ramírez Morocho Shirley Yasmín
Variables de Investigación	V₁ : Gestión del Ministerio Público
Dimensiones	Eficacia Eficiencia Factor Humano
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	13
Nro. De ítems por dimensión	Eficacia: 7 Eficiencia: 3 Factor Humano:3
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Excelente (5) Bueno (4) Regular (3) Poco Deficiente (2) Deficiente (1)
Niveles de medición	Bueno [49 – 66] Regular [31 – 48] Malo[13 –30]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Yessenia Karina Marín Muñoz Gestión Pública Dr. Carlos Fidel Ponce Sánchez Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,787 \dots$: Excelente confiabilidad

Anexo 4: Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

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

SATISFACCIÓN LABORAL						
Reto del trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Identidad de tarea		1	2	3	4	5
1	Con que frecuencia se siente identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
Significancia de la tarea						
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
Autonomía						
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
Sistema de recompensas justas		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					

10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Oportunidad y desarrollo de la organización		1	2	3	4	5
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
Características del trabajo						
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Con que frecuencia la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
Supervisión						
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño					
16	Con que frecuencia la organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Relación trabajo-empleado		1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Con que frecuencia aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autor
Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021	Br. Ramírez Morocho Shirley Yasmín
Variables de Investigación	V₂: Satisfacción Laboral
Dimensiones	Reto de trabajo Sistema de recompensas justas Condiciones de trabajo Compatibilidad entre la personalidad y el puesto
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	18
Nro. De ítems por dimensión	Reto de trabajo:8 Sistema de recompensas justas:2 Condiciones de trabajo:6 Compatibilidad entre la personalidad y el puesto: 2
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Casi siempre (5) Siempre (4) A veces(3) Casi nunca (2) Nunca(1)
Niveles de medición	Satisfecho: [68;92] Algo satisfecho: [43;67] Insatisfecho: [18; 42]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Yessenia Karina Marín Muñoz Gestión Pública Dr. Carlos Fidel Ponce Sánchez Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,79 \dots$: Excelente confiabilidad

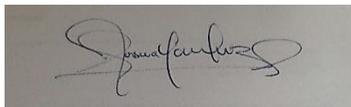
Anexo 5: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 1

TITULO DE LA TESIS: Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones			
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
V ₁ : Gestión del Ministerio Público	Eficacia	Atención de denuncias	1. ¿Cómo califica usted el servicio que se solicita en la Fiscalía?						x				x		x					
			2. ¿Cómo considera usted la atención de la denuncia interpuesta por los usuarios?										x		x					
		Denuncias con apertura de investigación	3. ¿Como percibe usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar un acto de apertura de investigación?											x			x			
			4. ¿Cómo califica usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una investigación preliminar?											x			x			
		Acusaciones fiscales exitosas	5. ¿Cómo considera usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una acusación fiscal?												x			x		
			6. ¿Cómo percibe el proceso de archivo de las denuncias interpuestas?												x			x		
		Confirmación de archivos de denuncias	7. ¿Cómo considera el tiempo de archivamiento de las denuncias?												x			x		
	Eficiencia	Duración del proceso	8. ¿Cómo califica usted la duración de los procesos?												x			x		
		Productividad	9. ¿Cómo percibe usted el resultado de las denuncias fiscales?												x			x		

		Carga procesal total	10. ¿Cómo considera usted la contribución de defensa de la legalidad?									x			x					
		Carga procesal resuelta										x			x					
	Factor humano	Responsabilidad	11. ¿Cómo considera el plazo establecido por la gerencia para presentar los informes y/o trabajos?										x				x			
		Evaluación	12. ¿Cómo califica la evaluación periódica de su labor en los procesos?								x			x				x		
		Motivación	13. ¿Cómo considera a la motivación como un factor para el logro de sus objetivos y metas?										x					x		



Mag. Yessenia Karina Marín Muñoz

DNI 19262896

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Gestión del Ministerio Público

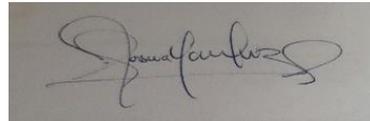
DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Marín Muñoz Yessenia Karina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mag. En Gestión Pública

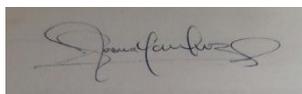


Mag. Yessenia Karina Marín Muñoz

DNI 19262896

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Yessenia Karina Marín Muñoz'.

Mag. Yessenia Karina Marín Muñoz
DNI 19262896

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Satisfacción Laboral

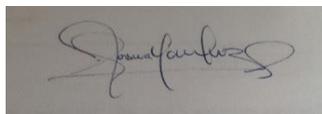
DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Marín Muñoz Yessenia Karina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mag. Gestión Pública



Mag. Yessenia Karina Marín Muñoz

DNI 19262896

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asigne una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 7: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 2

TITULO DE LA TESIS: Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
V ₁ : Gestión del Ministerio Público	Eficacia	Atención de denuncias	1. ¿Cómo califica usted el servicio que se solicita en la Fiscalía?						x			x		x					
			2. ¿Cómo considera usted la atención de la denuncia interpuesta por los usuarios?									x		x		x			
		Denuncias con apertura de investigación	3. ¿Cómo percibe usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar un acto de apertura de investigación?											x		x			
			4. ¿Cómo califica usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una investigación preliminar?											x		x			
		Acusaciones fiscales exitosas	5. ¿Cómo considera usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una acusación fiscal?											x		x			
			6. ¿Cómo percibe el proceso de archivo de las denuncias interpuestas?											x		x			
		Confirmación de archivos de denuncias	7. ¿Cómo considera el tiempo de archivamiento de las denuncias?											x		x			
	Eficiencia	Duración del proceso	8. ¿Cómo califica usted la duración de los procesos?									x		x		x			

		Productividad	9 ¿Cómo percibe usted el resultado de las denuncias fiscales?									x			x				
		Carga procesal total	10 ¿Cómo considera usted la contribución de defensa de la legalidad?										x			x			
	Factor humano	Responsabilidad	11 ¿Cómo considera el plazo establecido por la gerencia para presentar los informes y/o trabajos?										x				x		
		Evaluación	12 ¿Cómo califica la evaluación periódica de su labor en los procesos?								x			x			x		
		Motivación	13 ¿Cómo considera a la motivación como un factor para el logro de sus objetivos y metas?											x				x	



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Gestión del Ministerio Público

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Satisfacción Laboral

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolás

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 9: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 3

TITULO DE LA TESIS: Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones			
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				Exce nte (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Poco deficient e (2)	Deficiente (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V ₁ : Gestión del Ministerio o Público	Eficacia	Atención de denuncias	1. ¿Cómo califica usted el servicio que se solicita en la Fiscalía?						x				x		x					
			2. ¿Cómo considera usted la atención de la denuncia interpuesta por los usuarios?										x		x					
		Denuncias con apertura de investigación	3. ¿Como percibe usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar un acto de apertura de investigación?											x		x				
			4. ¿Cómo califica usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una investigación preliminar?											x		x				
		Acusaciones fiscales exitosas	5. ¿Cómo considera usted la celeridad de la denuncia interpuesta, a fin de generar una acusación fiscal?													x		x		
			6. ¿Cómo percibe el proceso de archivo de las denuncias interpuestas?													x		x		
		Confirmación de archivos de denuncias	7. ¿Cómo considera el tiempo de archivamiento de las denuncias?													x		x		
	Eficiencia	Duración del proceso	8. ¿Cómo califica usted la duración de los procesos?													x		x		
		Productividad	9. ¿Cómo percibe usted el resultado de las denuncias fiscales?													x		x		

		Carga procesal total	10. ¿Cómo considera usted la contribución de defensa de la legalidad?									x						
		Carga procesal resuelta										x						
	Factor humano	Responsabilidad	11. ¿Cómo considera el plazo establecido por la gerencia para presentar los informes y/o trabajos?										x					
		Evaluación	12. ¿Cómo califica la evaluación periódica de su labor en los procesos?							x				x				
		Motivación	13. ¿Cómo considera a la motivación como un factor para el logro de sus objetivos y metas?										x					



DR. CARLOS FIDEL PONCE SÁNCHEZ
DNI: 10212510

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Gestión del Ministerio Público

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponce Sánchez Carlos Fidel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. CARLOS FIDEL PONCE SÁNCHEZ
DNI: 10212510

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



DR. CARLOS FIDEL PONCE SÁNCHEZ
DNI: 10212510

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Satisfacción Laboral

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponce Sánchez Carlos Fidel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. CARLOS FIDEL PONCE SÁNCHEZ

DNI: 10212510

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 11: Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Gestión del Ministerio Público	Es una gestión institucional que lleva consigo un suceso de políticas, que admiten que el uso de los recursos financieros, humanos y materiales este orientado al logro de objetivo institucional. (Mendoza et al., 2018)	Son políticas que se implementan como mejora dentro del Ministerio Público, donde engloba la eficacia, eficiencia y factor humano, procedimientos que serán medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas	Eficacia	- Atención de denuncias, - Denuncias con apertura de investigación, - Acusaciones fiscales exitosas. - Confirmación de archivos de denuncias.	Ordinal
			Eficiencia	- Duración del proceso - Productividad - Carga procesal total - Carga procesal resuelta.	
			Factor humano	- Responsabilidad - Evaluación - Motivación	
Variable dependiente Satisfacción de los trabajadores	Es la perspectiva favorable o desfavorable que poseen los colaboradores sobre su trabajo (Morillo,2006).	Es el enfoque de los trabajadores del Ministerio Público dentro de su centro laboral, abarcando reto del trabajo, sistema de recompensas justa, condiciones favorables de trabajo y, Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, los cuales serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas	Reto del trabajo	- Identidad de la tarea - Significancia de la tarea - Autonomía y retroalimentación del puesto mismo	Ordinal
			Sistema de recompensas justas	- Satisfacción con los sueldos y salarios	
			Condiciones favorables de trabajo	- Oportunidad y desarrollo de la organización - Características del trabajo - Supervisión	
			Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo	- Relación entre el trabajo - empleado	

Anexo 12: Tabla de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CODIGOS
<p>General: ¿Qué relación existe entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021?</p>	<p>General es: Determinar la relación existente entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.</p> <p>Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar la relación existente entre la eficacia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre la eficiencia y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el factor humano y la Satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión del Ministerio Público</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Factor Humano • Reto del trabajo • Sistema de recompensas justas • Condiciones favorables de trabajo • Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo 	

**Anexo 13: Confiabilidad.
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1:**

**Variable independiente: Gestión del Ministerio Público
MUESTRA PILOTO: n = 12**

ENCUESTADOS	ÍTEMS												
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
E1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	5
E3	3	2	1	3	2	4	3	1	3	3	1	3	5
E4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4
E5	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	4	4
E6	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4
E7	3	4	3	4	2	3	2	1	1	1	2	4	4
E8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	5
E9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5
E10	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	5	3
E11	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
E12	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,787	13

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha_1 = 0,787$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2:

Variable dependiente: Satisfacción Laboral
MUESTRA PILOTO: n = 12

ENCUESTADOS	ÍTEMS																	
	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 10	IT E M 11	IT E M 12	IT E M 13	IT E M 14	IT E M 15	IT E M 16	IT E M 17	IT E M 18
E1	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4
E2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
E3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	2
E4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3
E5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	4	1	1	3	2	1	1	5	1
E6	5	5	5	5	3	4	1	1	5	5	2	2	3	1	1	1	5	2
E7	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3
E8	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3
E9	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	2	2	2	5	3
E10	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3
E11	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
E12	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

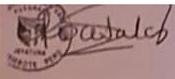
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,790	18

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha_1 = 0,79$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 14: Carta de presentación.

  **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 17 de junio de 2022

Señor(a):
**DRA. FISCAL SUPERIOR:
AURA VIOLETA CARRASCO
PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA.
CIUDAD.-**

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

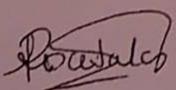
Es grato dirigirme a usted, para presentar a la señorita **SHIRLEY YASMÍN RAMÍREZ MOROCHO** identificado con DNI No. 42177057 y código de matrícula No 7002653342, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL MINISTERIO PUBLICO Y SATISFACCIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALIA DE CHIMBOTE, 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE**



Anexo 15: Solicitud de autorización para aplicación de encuestas



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 01 de Julio del 2022

OFICIO N° 002339-2022-MP-FN-PJFSSANTA



Firma
Digital

Comprobado por CARRASCO
CHAPONAN Aura Violeta
0002339-2022
Presidente de la Junta de Fiscales
Superiores del Distrito
Fiscal de Santa
Fecha: 01/07/2022 11:58:52 AM

Señora:

Rosa María Salas Sánchez

Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Chimbote

Presente. -

Asunto : Solicitud de autorización para aplicación de encuestas.

Referencia : Carta de Presentación – Shirley Yasmin Ramirez Morocho.

Expediente : MUPDFS20220002934

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización respectiva, para la aplicación de encuestas en las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas del Santa, a la abogada Shirley Yasmin Ramirez Morocho, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, relacionada al estudio de investigación, que viene desarrollando, titulada: "Gestión del Ministerio Público y satisfacción en los trabajadores de la fiscalía de Chimbote - 2021", **INFORMARLE** que, se ha otorgado la autorización respectiva para la aplicación de las encuestas al personal administrativo y fiscal de las fiscalías provinciales penales corporativas del Santa, para lo cual deberá coordinar previamente con los fiscales coordinadores de cada fiscalía.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

AURA VIOLETA CARRASCO CHAPONAN
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE SANTA

CC:

ACC/yes

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SANTA

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPOCICORRE: MUPDFS20220002934

COBOM / COBOMF

N. 8140

ACC/yes

Este es un documento digitalizado de un documento electrónico emitido en el sistema FiscoFirma de la Fiscalía Superior del Distrito Fiscal de Santa. El contenido y la forma legal de este documento son válidos. La autenticidad del contenido puede ser verificada en el sistema FiscoFirma de la Fiscalía Superior del Distrito Fiscal de Santa. El sistema FiscoFirma de la Fiscalía Superior del Distrito Fiscal de Santa es un sistema de gestión de documentos electrónicos.

Anexo 16: Rangos de correlación de Pearson

Tabla 4.3. 4. Rangos de correlación de Pearson

Rango de valores de r_{xy}	Interpretación
$0.0 \leq r_{xy} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{xy} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{xy} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{xy} < 1.00$	Correlación fuerte

Nota. Datos tomados de sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones de Hernández et al. (2018).

E23	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4
E24	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	1	1	3
E25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4
E26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
E27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
E28	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2
E29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
E30	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	1	2	1
E31	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2
E32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5
E33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
E34	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3
E35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E37	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
E38	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
E39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E42	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
E43	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
E44	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	3	4	1
E45	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3
E46	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4
E47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E50	3	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	5	4

ENCUESTAS	SATISFACCION LABORAL																	
	RETO DEL TRABAJO								SISTEMA DE RECOMPENSAS JUSTAS		CONDICIONES DE TRABAJO						COMPATIBILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO	
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
E1	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4
E2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
E3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	2
E4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3
E5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	4	1	1	3	2	1	1	5	1
E6	5	5	5	5	3	4	1	1	5	5	2	2	3	1	1	1	5	2
E7	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3
E8	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3
E9	4	4	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	2	2	2	5	3
E10	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3
E11	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
E12	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
E13	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
E14	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
E15	5	5	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	5	3
E16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	1	1	5	3
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
E18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
E19	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5
E20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E22	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4
E23	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	5	3

E24	4	5	4	4	4	3	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3
E25	5	5	3	5	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3
E26	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	5	4
E27	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3
E28	4	5	5	5	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	5	2
E29	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
E30	5	4	3	3	4	2	2	2	4	5	1	1	2	1	2	2	4	3
E31	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3
E32	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4
E33	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
E34	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
E35	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4
E36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5
E38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	5	4
E39	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4
E40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
E41	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	5	4
E42	4	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5
E43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E44	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4
E45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
E46	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	2	2	5	2
E47	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3
E48	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3
E49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E50	5	5	5	5	4	5	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	5	2

Anexo18: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de investigaciones.

1/1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131370301
MINISTERIO PUBLICO-DISTRITO FISCAL DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL SANTA
Nombres y Apellidos	DNI:
AURA VIOLETA CARRASCO CHAPOÑAN	16682990

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación
GESTIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE CHIMBOTE, AÑO 2021
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Autor: Nombres y Apellidos SHIRLEY YASMIN RAMIREZ MOROCHO

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 22 de noviembre del 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

ay. Aura Violeta Carrasco Chapoñan
FISCAL SUPERIOR (T)
PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES
SUPERIORES

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Ministerio Público y la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía de Chimbote, Año 2021.", cuyo autor es RAMIREZ MOROCHO SHIRLEY YASMIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 13 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID 0000-0002-9794-0423	Firmado digitalmente por: NALAVAREZ el 13-08- 2022 17:41:12

Código documento Trilce: TRI - 0413463