



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Palacios Sandoval, Frank Williams (ORCID: 0000-0001-8713-0745)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padre, suegros, esposa e
Hijo, que son guía y ejemplo
Para seguir adelante y alcanzar
Todo lo que me proponga, sé que
Están orgullosos de mis logros y
Todo lo que consiga es gracias a
Ellos.

FRANK PALACIOS

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, ya que
Gracias a él he logrado a concluir mi
Carrera profesional

A mi esposa, por apoyarme y
contar con su apoyo a pesar de
las dificultades.

A mis dos hermosos hijos que son
Mi motivación para seguir siempre
Adelante.

FRANK PALACIOS

Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 7:00 pm del día MIÉRCOLES 23 de JULIO del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

“RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL EMPLEO Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS – AÑO 2019”

Sustentada por:

PALACIOS SANDOVAL FRANK WILLIAMS

Bachiller en: (Apellidos) (Nombres)

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar la tesis

RECOMIENDAN:

Levantar las observaciones.

Presidente (a) del Jurado: Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dra. Nélida Rodríguez de Peña

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Lic. Martín Lazo Sánchez

Nombre Completo

Firma

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Frank Williams Palacios Sandoval con DNI N° 42041065, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Piura, 16 de Julio 2019.



Frank Williams Palacios Sandoval

DNI: 42041065

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MÉTODO	10
2.1 Diseño de investigación	10
2.2 Variables, operacionalización	10
2.3 Población y muestra	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	14
2.6 Métodos de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS	34
ANEXOS	36

Resumen

Este estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas en el año 2019, teniendo como población en estudio a los colaboradores y jefes relacionados de dicha institución, aplicándose un censo. Los datos obtenidos se procesaron a través del programa estadístico SPSS 24. Entre los principales resultados se tuvo que tanto la compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades así como oportunidades de crecimiento y seguridad mantienen una relación negativa con la satisfacción de los trabajadores, no obstante la integración social en la organización presenta una relación positiva. En dicho escenario, se pudo inferir que los factores de empleo no se relacionan con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas en el año 2019.

Palabras clave: Factores de empleo, compensación, seguridad, capacidades, crecimiento, colaboradores.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between employment factors and job satisfaction of the employees of the District Municipality of Las Lomas in 2019, taking as a study population the collaborators and chiefs related of that institution, applying a census. The data obtained were processed through the statistical program SPSS 24. Among the main results, fair and adequate compensation, safety and health conditions in the workplace, use and development of capacities as well as opportunities for growth and safety were maintained. Negative relationship with the satisfaction of workers, despite the social integration in the organization has a positive relationship. In this scenario, it could be inferred that the employment factors are not related to the job satisfaction of the employees of the District Municipality of Las Lomas in 2019.

Keywords: Factors of employment, compensation, security, capabilities, growth, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Los factores del empleo, como elementos o condiciones en los que los colaboradores desarrollan sus actividades, juegan un papel importante. En razón a la importancia que se les preste por parte de la organización se obtendrán mayores resultados trayendo consigo el compromiso e involucramiento de los colaboradores hacia la organización.

La satisfacción en el trabajo se puede lograr a través de la provisión de las condiciones adecuadas, cubriendo sus necesidades y cumpliendo con las expectativas que estos tienen ante el puesto de trabajo en el que se desempeñan, es por ello en la actualidad el grado de preocupación por parte de las organizaciones, ya que según estudios realizados han demostrado que de la satisfacción de los colaboradores depende el desempeño y el desenvolvimiento de estos en cada uno de los cargos que estos desempeñen dentro de la institución.

En la actualidad los colaboradores son considerados por las organizaciones como un recurso muy importante, ya que conforman el capital humano y del aporte de ellos depende el éxito de la organización y el cumplimiento de sus objetivos.

En lo que respecta a la Municipalidad Distrital de Las Lomas es una institución estatal que se encarga de la gestión de los centros poblados, así como de la prestación de servicios de ámbito local en sus respectivas jurisdicciones, cuenta con colaboradores que tienen como misión “Gobernar, conducir y liderar el desarrollo del distrito, gestionando y promoviendo el desarrollo sostenible, integral y el bienestar humano mediante acciones de concertación institucional y de participación de la sociedad civil organizada y dentro de su estructura organizacional tiene las siguientes áreas: logística, de personal, de tesorería, magesí de bienes, mantenimiento y control de maquinaria, de contabilidad.

De las áreas mencionadas, el área de logística es la encargada de proveer a la Institución, de todo el material necesario para su funcionamiento. Por lo que atiende tanto a otras áreas de la Municipalidad, recibiendo y entregando sus requerimientos y a los proveedores, pues son ellos quienes prestan los servicios o proveen de los bienes

requeridos. Actualmente, en esta área trabajan 76 colaboradores, divididos entre personal permanente y contratados vía CAS.

Por la naturaleza de trabajo, diariamente el área de logística recibe un gran número de personas, pero son muy pocas las que al retirarse de la municipalidad muestran una expresión de satisfacción, pues generalmente deben regresar porque sus requerimientos no fueron atendidos, originándose reclamos y conflictos, pero al buscar soluciones frente a las situaciones presentadas, ninguno de los colaboradores se compromete o se hace responsable de la solución.

En la actualidad, se ha incrementado el interés por saber qué factores del empleo están afectando a los colaboradores, cual es motivo de que no se encuentren satisfechos con el cargo que desempeñan, pues para la municipalidad es de vital importancia identificar cuáles son los factores pues si logran identificarlos, podrán tomar medidas para que éstos alcancen un alto desempeño, caso contrario, de continuar con esta situación y no optar por soluciones, es posible que la insatisfacción de los colaboradores sea mayor, trayendo consigo la disminución constante del rendimiento y el no alcanzar con los objetivos establecidos.

Los trabajadores en la los tiempos actuales prefieren laborar en centros donde perciben que tendrán la oportunidad de poner en práctica su capacidad profesional o técnica y tengan retos importantes en ese sentido los cuales podrán asumir con relativa, en consecuencia, los cargos que generan pocos retos pueden ocasionar tedio y fastidio, lo que podría afectar incluso el nivel de productividad de las personas.

Para iniciar el estudio se recurrió a la indagación de los antecedentes de investigación en los distintos ámbitos, de lo cual se obtuvo lo que se presenta a continuación.

Pacherrez (2012). “Factores motivacionales y grado de satisfacción de los profesores del colegio Nuestra Señora de las Mercedes Bellavista – Sullana”, en la Universidad César Vallejo, en el año 2012. El fin fue establecer los elementos de motivación que influyen en la satisfacción de los docentes del colegio citado. Entre las

principales conclusiones se tuvo que el nivel más alto de insatisfacción está dado por las condiciones de trabajo, siendo este el principal elemento de la falta de motivación.

Talledo (2009). “Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Piura - 2009”. Se determinó la relación entre el clima laboral y satisfacción de los trabajadores. Las principales conclusiones a las que se llegó señalan que todos el clima precitado si se relaciona con la satisfacción en el trabajo, asimismo se evidenció la marcada vinculación entre los elementos del clima organizacional, involucramiento individual, control, comunicación y condiciones de trabajo.

Morán (2009). “Análisis de la satisfacción laboral del personal auxiliar, técnico y profesional administrativo de la comunidad local de administración de salud (CLAS) Pachitea - Piura”. Se propuso identificar los elementos que pueden influir en a satisfacción de los trabajadores administrativos del CLAS Pachitea. Concluye que los elementos seleccionados si tienen influencia en la satisfacción. Siendo el de mayor incidencia la satisfacción con el ámbito físico, seguido de la satisfacción con la supervisión.

Vásquez (2009). “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Arzobispo Loayza, 2009”. Estableció la relación entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en dicho nosocomio. Las principales conclusiones a las que llegó indican que las enfermeras afirman en un 53.8% experimentar un nivel medio de satisfacción, mientras que en lo que respecta a los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo un 40% de estos trabajadores manifiestan en grado intermedio.

Sotomayor (2012). “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2012”. Se llevó a cabo una investigación contando con la disponibilidad de 109 trabajadores. Se concluye que es necesario promover un buen clima dentro de la institución con la finalidad de incrementar la motivación del personal, y que estos se sientan valorados, afianzando el compromiso laboral.

Guevara (2010). “Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio - noviembre 2010”. La intención fue evaluar la satisfacción de los empleados de la empresa en mención. Las principales conclusiones a las que llegó refieren que el grupo calificó como elementos de satisfacción principal el logro, el reconocimiento y la promoción; se evidenció una limitada satisfacción de los colaboradores, pudiéndose determinar el perfil de los mismos en cuanto a dicha satisfacción.

Arnedo y Castillo (2009). “Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente”. El objetivo de este estudio fue evaluar la satisfacción laboral de los empleados del ipspudo, Cumaná, año 2008. Se concluye que los factores remunerativos generan la insatisfacción de los trabajadores, donde la relación del salario con el esfuerzo fue percibida insatisfactoriamente. Sin embargo, los factores físicos si generan elementos satisfactorios.

Iriarte (2009). “Factores que influyen en la satisfacción laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra, presentado por la universidad Pública de Navarra, en el año 2009”. Se identificaron los elementos que tienen influencia en la satisfacción del personal de enfermería del citado nosocomio. Se concluyó que el mencionado personal experimenta limitados niveles de satisfacción, guardando una percepción negativa respecto a las compensaciones, reconocimientos y línea de carrera, además manifiestan su desacuerdo con el estilo directriz del hospital. Los factores prioritarios son la remuneración e inexistencia de oportunidades laborales y profesionales.

En cuanto a las teorías relacionadas que dan fundamento a esta tesis se tiene a Davis citado por Chiavenato (2016) quien refiere que en la actualidad ya no solo se trata de ofrecer un puesto de trabajo por parte del empleador, también se trata de otorgarles las condiciones adecuadas para su buen desenvolvimiento de esta manera hacerles sentir que forman parte de la institución y que sus aportes son indispensables para el éxito de la organización.

Por su parte Herzberg citado por Robbins (2014) clasifica en dos tipos de factores: en el primero hace referencia a las destrezas y habilidades que requiere el puesto y en el segundo lo relaciona con el espacio o contexto en el que realizara sus actividades.

La especial importancia de los factores del empleo es debido a que estas dimensiones son determinantes tal como lo presenta Herzberg y lo divide en dos tipos:

Factores higiénicos: se refiere a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, la supervisión, el estilo de relaciones verticales y horizontales, las normas de trabajo. etc. Si estos factores resultan positivos, solo evitan la insatisfacción, pues no influyen decisivamente en un mayor grado de satisfacción. No obstante, si son deficientes generan insatisfacción.

Walton citado por Chiavenato (2016) divide a los factores del empleo en 5: compensaciones, factores de seguridad ocupacional, empleo de potencialidades, posibilidades de crecer e integración social.

Así mismo, Walton citado por Chiavenato (2016), los subdivide en los siguientes indicadores: remuneración, que es el proceso que incluye todas las formas de pago o compensaciones dadas a los empleados, derivadas de su empleo; percepción de equidad de su remuneración con puestos similares en la organización, que se refiere a la percepción de justicia de su salario comparado con el de otros dentro de la organización y el último indicador es la percepción de equidad de su remuneración con puestos similares fuera de la organización.

Las condiciones de seguridad ocupacional, incluyen los indicadores de: jornada laboral y ambientes propicios para el bienestar del personal. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato; mientras que el ambiente físico, comprende los diferentes componentes en que el colaborador se desempeña, como son: iluminación, ventilación, mobiliario y equipos.

La utilización y desarrollo de capacidades está dividida en los siguientes indicadores: autonomía (responsabilidad para la planeación y ejecución de tareas); variedad de habilidades (referido a las habilidades que demanda el cargo) y la retroalimentación (respuesta que se obtiene de la persona que recibe un mensaje).

Oportunidades de crecimiento y seguridad, se dividen en los siguientes indicadores: posibilidades de carrera; que es la posibilidad de ascender dentro de la estructura organizacional de la organización, requiere compromiso que define la diferencia entre desear y cumplir; el crecimiento y desarrollo personal, va unido a tener experiencias que la hagan mejor persona, a desarrollar un conocimiento superior de sí mismo, de sus talentos innatos y de sus capacidades adquiridas.

El último factor del empleo que considera Walton (2014) es el de Integración social en la organización, referido a la eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas. El autor lo divide en: igualdad de oportunidades, que propugna que un sistema sea socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen similares posibilidades de bienestar; finalmente, el sentido comunitario, que es el sentimiento de que los miembros importan los unos a los otros y al grupo.

Otro de los conceptos básicos en el desarrollo de la presente investigación es la Satisfacción en el trabajo, que implica lograr que los colaboradores se encuentren laborando en las condiciones adecuadas, cubriendo sus necesidades y cumpliendo con las expectativas que estos tienen ante el puesto de trabajo en el que se desempeñan

Locke citado por Chiavenato (2016), define la satisfacción en el trabajo como un estado emotivo favorable que resulta de sentirse valorado respecto a la realización de su trabajo. En esta parte el autor nos señala que como es que el colaborador se siente realizando sus tareas.

La satisfacción laboral si se planea y administra adecuadamente puede producir beneficios como (Davis y Newstrom, 2012): comunicación, mejoramiento de actitudes, necesidades de capacitación, planeación y seguimiento de los cambios. Los gerentes inteligentes están conscientes de la necesidad de evaluar las reacciones de los

trabajadores ante los cambios importantes en cuanto a políticas y programas de trabajo. Según Larouche y Delorme, cuando un individuo puede encontrar respuesta a sus necesidades, entonces se puede postular que estará satisfecho.

La investigación es necesaria por el importante rol que cumplen las instituciones públicas, como las Municipalidades; para el logro del desarrollo del país. La elaboración de este proyecto va a permitir identificar el relacionamiento de los factores de empleo con la satisfacción en el trabajo. De esta manera se buscará establecer el grado de relación que existe entre ambas variables, permitiendo optar por soluciones y mejoras de acuerdo a lo que esperan los colaboradores para desarrollar de la manera más productiva el cargo que cada uno de ellos ejerce.

La tesis que se presenta tiene justificación en tanto posibilitará determinar cuál es la situación actual de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas, debido a que después de haber sido observados estos no cuentan con todo lo necesario para poder realizar sus actividades satisfactoriamente. Es por ello el interés de estudiar y analizar cuáles son los factores dominantes que permiten que los colaboradores se encuentren satisfechos y a gusto realizando sus diferentes actividades con el fin que después de haber sido analizados se logren implantar ya que de esta manera traerá beneficios tanto como personales como para la organización en tal sentido se manifiesta que cuando los colaboradores de la municipalidad desempeñan sus cargos en las condiciones apropiadas manifiestan su comodidad no solo en los diferentes cargos que realizan; si no también se puede percibir mayor productividad.

En este orden de ideas se plantea como pregunta general de investigación ¿Cuál es el grado de relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019? mientras que para las preguntas específicas se ha propuesto: ¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?, ¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?, ¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las

Lomas?, ¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?, ¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?.

Como hipótesis general de investigación se plantea: Existe una correlación alta y positiva entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019. Mientras que las hipótesis específicas son: H1: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; H2: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; H3: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; H4: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; H5: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019. Mientras que los objetivos específicos son: Identificar el grado de relación entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; determinar el grado de relación entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; identificar el grado de relación entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; determinar el grado de relación entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la

satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas; determinar el grado de relación entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Se trata de un estudio aplicado porque los conocimientos adquiridos se consideraron para generar solución a realidades encontradas en el proceso de investigación. Asimismo, esta investigación es de tipo correlacional por que investiga la relación entre los factores del empleo y satisfacción en el trabajo.

El diseño de investigación fue no experimental, transversal correlacional. No experimental: porque no se tiende a manipular una realidad determinada, pues describe una la realidad observada.

Transversal correlacional, porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables, (factores del empleo y satisfacción en el trabajo)

2.2 Variables, operacionalización

Variable independiente

Factores del Empleo: La preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades (Davis citado por Chiavenato, 2016).

Variable dependiente

Satisfacción en el Trabajo: Estado emocional positivo que resulta de la valoración individual del trabajador sobre su trabajo y sobre su experiencia adquirida en el mismo (Locke citado por Chiavenato, 2016).

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
FACTORES DEL EMPLEO	La preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades	Compensación justa y adecuada	Se evaluará la percepción del empleador respecto a la equidad de su remuneración a través de un cuestionario.	Salario	ORDINAL
				Percepción de equidad de su remuneración con puestos similares en la organización	
				Percepción de equidad de su remuneración con puestos similares fuera de la organización	
		Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Se evaluará la percepción del empleador respecto a la jornada de trabajo y el ambiente físico, recogidos a través de un cuestionario.	Jornada de trabajo	
				Ambiente físico	
		Utilización y desarrollo de capacidades	Se evaluará la percepción del empleador respecto a la autonomía de trabajo, significado de la tarea, identidad de la tarea, variedad de habilidades y retroalimentación y retro información, recogidos a través de un cuestionario	Autonomía	
				Variedad de habilidades	
				Retroalimentación	
		Oportunidades de crecimiento y seguridad	Se evaluará la percepción del empleador respecto a las posibilidades de carrera, crecimiento profesional y seguridad de empleo, recogidos a través de un cuestionario	Posibilidades de carrera	
				Crecimiento profesional	
				Seguridad de empleo	
		Integración social en la organización	Se evaluará la percepción del empleador respecto a la igualdad de oportunidades, relaciones interpersonales y grupales y el sentido comunitario, recogidos a través de un cuestionario	Igualdad de oportunidades	
				Relaciones interpersonales y grupales	
				Sentido comunitario	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre su experiencia adquirida en el mismo	Compensación justa y adecuada	Se evaluará la percepción del colaborador respecto a la equidad de su remuneración a través de un cuestionario.	Salario	ORDINAL
				Percepción de equidad de su remuneración con puestos similares en la organización	
				Percepción de equidad de su remuneración con puestos similares fuera de la organización	
		Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Se evaluará la percepción del colaborador respecto a la jornada de trabajo y el ambiente físico, recogidos a través de un cuestionario.	Jornada de trabajo	
				Ambiente físico	
		Utilización y desarrollo de capacidades	Se evaluará la percepción del colaborador respecto a la autonomía de trabajo, significado de la tarea, identidad de la tarea, variedad de habilidades y retroalimentación y retro información, recogidos a través de un cuestionario.	Autonomía	
				Variedad de habilidades	
				Retroalimentación	
		Oportunidades de crecimiento y seguridad	Se evaluará la percepción del colaborador respecto a las posibilidades de carrera, crecimiento profesional y seguridad de empleo, recogidos a través de un cuestionario.	Posibilidades de carrera	
				Crecimiento profesional	
				Seguridad de empleo	
		Integración social en la organización	Se evaluará la percepción del colaborador respecto a la igualdad de oportunidades, relaciones interpersonales y grupales y el sentido comunitario, recogidos a través de un cuestionario.	Igualdad de oportunidades	
				Relaciones interpersonales y grupales	
				Sentido comunitario	

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

Se tomaron dos poblaciones: La primera, que permitió medir los factores del empleo, conformada por 10 funcionarios que ocupan puestos jefaturales en la Municipalidad de Las Lomas, de las áreas de: gerencia municipal, gerencia de desarrollo social, gerencia de desarrollo urbano, gerencia de desarrollo económico, gerencia de rentas, gerencia de planeamiento y presupuesto, gerencia de asesoría jurídica, gerencia de administración, recursos humanos y logística. La segunda población, que permitió medir la satisfacción en el trabajo, estuvo conformada por los 76 colaboradores que actualmente laboran en la municipalidad referida.

2.3.2 Muestra

En el caso de las dos poblaciones consideradas se aplicó un censo, tomando en cuenta a todos los miembros de la misma.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Se aplicaron dos encuestas, una a los trabajadores con cargos jefaturales y otra a los demás colaboradores para conocer detalles acerca de los factores de trabajo e indagar respecto a la satisfacción laboral, respectivamente.

2.4.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario a los jefes, el cual se estructuró con un conjunto de preguntas relacionadas con cada objetivo, dimensión e indicadores y fue aplicado en un día laborable, previa coordinación los investigados.

Dicho instrumento se empleó también con los trabajadores de la Municipalidad, el cual consta de un conjunto de preguntas relacionadas con cada objetivo, dimensión e indicadores y fue aplicado un día laborable previa coordinación con los responsables.

2.4.3 Validez

Los instrumentos fueron sometidos a la revisión de tres expertos para determinar la idoneidad de estos y su pertinencia con el estudio y sus objetivos, así como la comprobación de las hipótesis propuestas y si guarda relación con los indicadores establecidos.

2.4.4 Confiabilidad

Con el propósito de precisar el grado de fiabilidad del cuestionario se calculó el Alfa de Cronbach, lo cual indicó un aceptable grado para su aplicación en la investigación.

La confiabilidad del cuestionario 1 para Funcionarios fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, utilizando el programa estadístico SPSS versión 24, donde se ha obtenido una confiabilidad aceptable de 74,3% con respecto a 20 preguntas del cuestionario. Sin considerar los ítems 21, 22 y 23 por tener respuestas diferentes.

Mientras para el cuestionario 2 de colaboradores se ha obtenido también una confiabilidad aceptable de 78,2% con respecto a 21 preguntas del cuestionario. Sin considerar los ítems 22 y 23 por tener respuestas diferentes.

2.5. Procedimiento

El cuestionario fue aplicado a los jefes y trabajadores de la Municipalidad dentro de las instalaciones de su institución.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó el software SPSS versión 24, a fin de realizar en primera instancia el análisis descriptivo de la información y luego realizar el análisis estadístico. En el análisis descriptivo, se analizaron las frecuencias de cada una de las percepciones de los colaboradores y jefes, para lo cual se elaboraron tablas. Posteriormente, se empleó el coeficiente de Spearman para correlacionar las variables.

2.7. Aspectos éticos

Se cumplió con la transparencia al recolectar los datos para la investigación; asimismo se enfatizó en la veracidad de los resultados obtenidos, así como en la confidencialidad de las fuentes y la honestidad al momento de realizar el análisis. Finalmente, se demostró el respeto por los derechos del autor.

III. RESULTADOS

3.1. Grado de relación entre el factor del empleo de compensación y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad de Las Lomas.

Tabla 1. Media y desviación estándar del factor del empleo y satisfacción en el trabajo, respecto a la compensación justa y adecuada

	Variable	N	Media	Desviación típ.
Compensación justa y adecuada	Factor del empleo	10	4,53	0,477
	Satisfacción en el trabajo	76	2,61	1,104

Fuente: Encuesta a jefes y trabajadores.

Se muestra que la media de la percepción de los jefes (Factor del empleo), referida a la compensación justa y adecuada es de 4,53. Mientras que la media de la percepción de los colaboradores (satisfacción en el trabajo), referida a la compensación justa y adecuada es de 2,61.

Con lo que se puede afirmar que existe una diferencia entre la percepción de los jefes y la percepción de los colaboradores, respecto a la compensación justa y adecuada y ésta es superior en 1,928.

3.1.1. Análisis correlacional

Tabla 2. Correlación entre el factor del empleo y satisfacción en el trabajo de la compensación justa y adecuada

		Satisfacción en el trabajo	
Rho de Spearman1	Compensación justa y adecuada	Coefficiente de correlación	0,009
		Sig. (unilateral)	0,479
a		N	76

La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).

T

Tabla 2 muestra que la relación entre el factor del empleo y la satisfacción en el trabajo, respecto a la compensación es 0.009. Este resultado negativo indica que la actual compensación no es la adecuada.

3.2. Grado de relación entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

Tabla 3. Media y desviación estándar del factor del empleo y satisfacción en el trabajo, respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Variable		N	Media	Desviación típ.
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Factor del empleo	10	3,13	0,470
	Satisfacción en el trabajo	76	2,29	0,654

Fuente: Encuestas aplicada a jefes y trabajadores.

La Tabla 3, señala que la media de la percepción de los jefes (factor del empleo), referida a la seguridad y salud en el trabajo es de 3,13. Mientras que la media de la percepción de los colaboradores (satisfacción en el trabajo), referida a las condiciones de seguridad y salud es de 2,29.

Con lo que se puede afirmar que existe una diferencia entre la percepción de los jefes y la percepción de los colaboradores, respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y ésta es superior en 0,84.

3.2.1. Análisis correlacional

Tabla 4. Correlación entre el factor del empleo y satisfacción en el trabajo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo	
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Coefficiente de correlación	0,142
		Sig. (unilateral)	0,198
		N	76

La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral).

Lo que indica que la relación entre el factor del empleo y la satisfacción en el trabajo, respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es de 0.142. Lo que indica que la percepción del colaborador no coincide con la percepción del empleador en éste aspecto.

3.3. Grado de relación entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 5. Media y desviación estándar del factor del empleo y satisfacción en el trabajo, respecto a la utilización y desarrollo de capacidades

Variable	N	Media	Desviación típ.	
Utilización y desarrollo de capacidades	Factor del empleo	10	3,73	0,416
	Satisfacción en el trabajo	76	2,89	0,764

Fuente: Encuesta a colaboradores.

La Tabla 5, muestra que la media de la percepción de los jefes (factor del empleo), referida a la utilización y desarrollo de capacidades es de 3,73. Mientras que la media de la percepción de los colaboradores (satisfacción en el trabajo), referida a la utilización y desarrollo de capacidades es de 2,89.

Con lo que se puede afirmar que existe una diferencia entre la percepción de los jefes y la percepción de los colaboradores, respecto a la utilización y desarrollo de capacidades y ésta es superior en 0,830.

3.3.1. Análisis correlacional

Tabla 6. Correlación entre el factor del empleo y satisfacción en el trabajo de la utilización y desarrollo de capacidades

			Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Utilización y desarrollo de capacidades	Coefficiente de correlación	0.250
		Sig. (unilateral)	0.065
		N	76

Fuente: Encuesta a colaboradores.

La Tabla 6, muestra que la relación entre el factor del empleo y la satisfacción en el trabajo, respecto a la utilización y desarrollo de capacidades es de 0.250. Este resultado a su vez indica que las oportunidades brindadas por la Municipalidad para la utilización y desarrollo de capacidades no están siendo percibidas por los colaboradores.

3.4. Grado de relación entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

Tabla 7. Media y desviación estándar del factor del empleo y satisfacción en el trabajo, respecto a las oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo

Variable		N	Media	Desviación típ.
Oportunidad es de crecimiento y seguridad	Factor del empleo	10	3,30	0,823
	Satisfacción en el trabajo	76	2,53	0,830

Fuente: Encuesta a colaboradores.

La Tabla 7, muestra que la media de la percepción de los jefes (Factor del empleo), referida a la utilización y desarrollo de capacidades es de 3,30. Mientras que la media de la percepción de los colaboradores (satisfacción en el trabajo), es de 2,53.

Con lo que se puede afirmar que existe una diferencia entre la percepción de los jefes y la percepción de los colaboradores, respecto a la utilización y desarrollo de capacidades y ésta es superior en 0,77.

3.4.1. Análisis correlacional

Tabla 8. Relación entre los factores del empleo y satisfacción en el trabajo de las oportunidades de crecimiento y seguridad

			Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Oportunidades de crecimiento y seguridad	Coefficiente de correlación	0,242
		Sig. (unilateral)	0,072
		N	76

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores.

Se muestra que la relación entre el factor del empleo y la satisfacción en el trabajo, respecto a las oportunidades de crecimiento es de 0,242. Este resultado a su vez indica que la institución no proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo personal hacia los colaboradores.

3.5. Grado de relación entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores

Tabla 9. Media y desviación estándar del factor del empleo y satisfacción en el trabajo, respecto a la integración social en la organización

	Variable	N	Media	Desviación típ.
Integración social en la organización	Factor del empleo	10	3,63	0,530
	Satisfacción en el trabajo	76	3,21	1,018

Fuente: Encuesta aplicada a jefes y colaboradores.

Se demuestra que la media de la percepción de los jefes (Factor del empleo), referida a la integración social en la organización es de 3,63. Mientras que la media de la percepción de los colaboradores (satisfacción en el trabajo), referida a la utilización y desarrollo de capacidades es de 3,21.

Con ello se puede afirmar que existe una diferencia entre la percepción de jefes y trabajadores, en cuanto a integración social.

3.5.1. Análisis correlacional

Tabla 10. Análisis de medias para los factores del empleo y satisfacción en el trabajo de la integración social en la organización

			Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Integración social en la organización	Coefficiente de correlación	0.331
		Sig. (unilateral)	0.021
		N	76

Fuente: Encuesta a colaboradores.

Se demuestra que la relación entre el factor del empleo y la satisfacción en el trabajo, respecto a la integración social en la organización es de 0.331. Con lo que se puede indicar que eliminando las barreras jerárquicas y manteniendo una buena comunicación, se ayudará a la integración de los colaboradores hacia la organización, permitiéndoles estar satisfechos en su centro de labores.

3.6. Grado de relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores.

En éste punto se analiza las variables factores del empleo y satisfacción en el trabajo desde el punto de vista de los jefes y de los colaboradores, se presentarán los resultados de las medias obtenidas, la desviación estándar, así como el resultado de Spearman.

Tabla 11. Análisis de medias para los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo

Variable	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Factor del empleo	10	3,6000	0,69921	0,22111
Satisfacción en el trabajo	76	2,6345	0,54337	0,08815

Fuente: Encuesta a colaboradores.

Tabla 12. Correlación entre factores del empleo y satisfacción en el trabajo

			Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Factores del empleo	Coefficiente de correlación	0,271 [*]
		Sig. (unilateral)	0,050
		N	76

Fuente: Encuesta a colaboradores.

Se aprecia que los resultados de la muestra indican que la relación es significativa entre las variables factores del empleo y satisfacción en el trabajo (Sig.>0.05). Asimismo, la correlación es de 0,271, demostrando una correlación baja.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad el interés de las organizaciones porque sus colaboradores se sientan satisfechos con la tarea que cada uno de ellos realiza es mayor ya que ello constituye un camino importante para alcanzar los objetivos propuestos por la organización y obtener resultados exitosos.

Locke (2011), define la satisfacción en el trabajo como un estado emotivo favorable que resulta de la valoración individual que lleva a cabo la persona respecto a su trabajo y la experiencia lograda a través de este.

Respecto a la compensación justa y adecuada que es parte de uno de los factores que permite lograr la satisfacción en el trabajo de los colaboradores, se asume que la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza (Walton, 2014).

Los resultados presentados, evidencian que la mayoría de los colaboradores se encuentran insatisfechos respecto a este factor, evidenciándose fuertes insatisfacción es en lo concerniente al salario, equidad de la remuneración con puestos similares en la organización y equidad de la remuneración con puestos similares fuera de la organización.

Lo anterior coincide con la investigación elaborada por Arnedo y Castillo (2009), donde se observa que la mayoría de los colaboradores se encuentran insatisfechos respecto a la compensación justa y adecuada, debido a que las dimensiones correspondencia entre salario y esfuerzo, superioridad del salario en comparación con otros cargos y capacidad del salario para cubrir necesidades, fueron percibidas por los colaboradores como insatisfactorias. Esto se puede atribuir a que estas investigaciones también están referidas al mismo sector.

Los resultados también muestran coincidencia con lo manifestado por Morán (2009) quien en su conclusión final determina que los colaboradores perciben que la remuneración es injusta, sin embargo, manifiestan que dentro del sector al que pertenecen deberían estar mejor remunerados.

En cuanto a la primera hipótesis específica planteada: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en

el trabajo de los colaboradores del área de logística de la Municipalidad Distrital de Las Lomas respecto a dicho factor.

Los resultados muestran que una mayor proporción de colaboradores no están satisfechos respecto a la compensación, mientras que los empleadores si la consideran adecuada, con lo que se puede afirmar que la relación es negativa, llevando a la aceptación parcial de la hipótesis específica N°1.

Respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo estas han sido definidas por Walton (2014), como las condiciones en el trabajo en que los colaboradores desarrollan sus actividades y abarca a la jornada de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar. La satisfacción laboral constituye la forma en que se satisfacen las necesidades de los trabajadores y el nivel en que percibe que se llegan a realizar sus diversas pretensiones sociales, económicas o personales. (Canteras, 1988)

Los resultados presentados, muestran la inexistencia de relación entre dichas variables, manifestando que una amplia proporción de colaboradores no experimentan satisfacción en cuanto a dicho factor, evidenciando que los colaboradores no están laborando en las condiciones adecuadas siendo un efecto de esto, una fuerte insatisfacción en cada uno de ellos.

También se encontró coincidencia con la investigación elaborada por Pacherez (2012) donde el nivel más alto de insatisfacción son las condiciones de trabajo donde laboran día a día. Esto quizá se deba a que ambas instituciones pertenecen al sector público ya que en nuestro país el gobierno no se preocupa o no presta el debido interés por el bienestar de sus colaboradores; ya que los resultados presentados por Arnedo y Castillo (2009) no coinciden esto se puede dar debido a que la institución investigada es del exterior de nuestro país donde la realidad es distinta a la local.

La segunda hipótesis específica planteada fue: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas considerando dicho factor.

Al respecto, se encontró que los colaboradores en la mayoría de los aspectos medidos, no se encontraban satisfechos, mientras que los empleadores si consideraban adecuadas todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, verificando una relación negativa. Lo que conduce a aceptar parcialmente la hipótesis específica N°2.

Con relación a la utilización y desarrollo de capacidades, esta es definida por Walton (2014), como la facilidad de brindar oportunidades para la satisfacción las necesidades de empleo de habilidades y conocimientos del trabajador. Por otro lado Locke (1997) define a la satisfacción en el trabajo como un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre su experiencia adquirida en el mismo.

Después de haber sido analizados los resultados, se visualiza que los colaboradores no se encuentran satisfechos en lo que concierne a este factor, dando a notar que a los colaboradores no se les está brindando la autonomía adecuada, no desarrollan sus habilidades y no se está retroalimentando la información que se quiere transmitir.

Dichos resultados se encaminan con los de Sotomayor (2012) en donde en una de sus conclusiones se observó que existe la demanda de generar un clima laboral propicio para que de esta manera los trabajadores se sientan valorados y puedan afianzar los compromisos con su labor.

La tercera hipótesis específica fue: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas en cuanto a dicho factor.

Los resultados permitieron verificar que los colaboradores se encuentran insatisfechos respecto al empleo de utilización y desarrollo de capacidades, mientras que los empleadores consideran que éstas son adecuadas, verificándose una relación negativa, lo que lleva a Aceptar parcialmente la hipótesis N°3.

Respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encontró que la mayor parte de los colaboradores demuestran un alto nivel de insatisfacción con relación a dicho factor, dando a entender que la institución no les está ofreciendo a los colaboradores posibilidades de carrera, crecimiento profesional y seguridad de empleo.

Estos resultados coinciden el estudio presentado por Iriarte (2009) “Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra”, donde se encontró en una de sus conclusiones que los colaboradores de dicha institución poseen limitados grados de satisfacción laboral, percibiendo una deficiente compensación, y escaso reconocimiento hacia ellos. Las prioridades que requieren una atención urgente son compensación, inadecuado reconocimiento profesional y falta de oportunidades de promoción profesional, esto se puede dar a que dicha institución pertenece al sector público, ya que en estas instituciones es donde más se presenta altos índices de satisfacción. Ya que en los resultados presentados por Guevara (2010), las principales conclusiones a las que llegó el autor fueron que el grupo ponderó como elementos de mayor motivación al reconocimiento, logro y promociones.

La cuarta hipótesis específica fue: Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas frente a dicho factor.

En los resultados encontrados, se pudo verificar que los empleadores consideran adecuadas las oportunidades de crecimiento y seguridad, mientras que los colaboradores no se encuentran satisfechos respecto a éstas; verificando la relación negativa y aceptando parcialmente la hipótesis N°4.

La integración social en la organización es definida como la eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas Walton (2014), por lo que es considerado como un factor que contribuye a la satisfacción de los colaboradores que tiene como consecuencia que los colaboradores se encuentren laborando en las condiciones adecuadas, cubriendo sus necesidades y cumpliendo con las expectativas que estos tienen ante el puesto de trabajo en el que se desempeñan.

Se logra apreciar a comparación con los resultados anteriores que los colaboradores si se manifestaron estar satisfechos respecto a dicho factor lo que refleja que la institución brinda las mismas oportunidades para todos los colaboradores, existe buena relación entre los colaboradores y hay apoyo mutuo entre ambos.

Los resultados presentados coinciden con los presentados por Talledo y Vite (2009) debido a que en su conclusión final se encontró que existe relación significativa entre los

factores del clima laboral, realización personal, involucramiento personal, supervisión y comunicación. Lo mismo pasa con los datos presentados por Morán (2009), en donde en una de sus conclusiones se encontró que el personal del área de administración manifiesta su satisfacción con el estilo de supervisión. Por otro lado se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de su jefe inmediato, en lo que se refiere a la negociación sobre aspectos laborales, cumplimiento de trabajo y leyes laborales se sienten bastante satisfechos.

La hipótesis específica planteada H_5 Existe una correlación moderada y positiva entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas. Posteriormente de haber sido verificada la relación que existe entre ambas variables, se acepta la hipótesis.

Con respecto a la hipótesis general: Existe una correlación alta y positiva entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019, se demostró la relación de (0,271). Asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones las percepciones de los colaboradores son opuestas a las de los empleadores, por lo que se puede indicar que existe relación, pero ésta es negativa. Por lo cual se acepta de manera parcial la hipótesis de investigación planteada.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación negativa entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Las Lomas, asimismo, los empleadores consideran adecuado este factor, mientras que la población de los colaboradores, el 47.4%, en lo que se refiere a su salario se sienten insatisfechos, así como respecto a todos los componentes de este factor.
2. Existe una relación negativa entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad. En lo que se refiere a la percepción de este factor, los empleadores lo califican como adecuado, mientras que los colaboradores se encuentran insatisfechos con el ambiente físico y solo el 50% manifiestan satisfacción con la jornada de trabajo.
3. Existe una relación negativa entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas. Asimismo, respecto a este factor, los empleadores consideran que existe una adecuada autonomía, variedad de habilidades y retroalimentación, mientras que la mayoría de los trabajadores demuestran insatisfacción.
4. Existe una relación negativa entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas. La percepción de los empleadores es que este factor es adecuado, mientras que el 44.7% manifiestan insatisfacción en cuanto a las posibilidades de carrera, asimismo respecto a todos los componentes de este factor.
5. Existe una relación positiva entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas es bajo. Existe la percepción por parte del

empleador de que este factor es adecuado, mientras que el colaborador se siente satisfecho respecto a los componentes de este factor.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Las Lomas que realice un análisis comparativo de salarios pagados dentro y fuera de la organización, en base al cual pueda estandarizar los niveles de remuneraciones y de esta forma transmitir equidad y justicia.
2. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo buscan otorgar un ambiente físico adecuado para que el colaborador desempeñe bien sus labores y el ejercicio de las mismas no atente contra su salud, por lo que se sugiere que este tema sea tomado como base para un estudio de las condiciones ergonómicas no sólo en la Municipalidad sino también en otras entidades del estado y se pueda hacer una propuesta profesional desde el punto de vista de la seguridad industrial.
3. Se sugiere aplicar el empowerment con los colaboradores, a fin de que los colaboradores puedan resolver problemas en ciertos niveles, asimismo, se recomienda establecer dentro de las actividades del plan operativo reuniones con una frecuencia semanal para realizar la retroalimentación respectiva con los colaboradores y de esta manera se corrijan o mejoren las labores realizadas en el área.
4. Se sugiere que futuras investigaciones consideren un estudio que proponga un plan de talento humano, en el que se contemple desde el reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de personal.
5. Se recomienda ser imparcial al generar oportunidades entre los colaboradores y comunicarlas abiertamente.
6. Se recomienda realizar un estudio de satisfacción considerando a todos los colaboradores y jefes en la Municipalidad, dado que dicho estudio permitirá diagnosticar integralmente las condiciones de trabajo y tomar medidas correctivas que involucren la solución no sólo en un área sino en toda la organización.

VII. REFERENCIAS

- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo)*. Universidad de Oriente núcleo de sucre
- Alles, M. (2014) *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica
- Bohlander, G. Snell, S. Sherman, A. *Administración de recursos humanos*. Colombia: Quebecor world Bogotá
- Carrillo, S. (2005). *Percepción del clima laboral según el grupo ocupacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de “Jose Leonardo Ortiz” – Chiclayo, 2005*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo
- Cerdán, L. (2009). *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra*. Universidad Pública de Navarra
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill
- Don, H. John, W. (2006). *Comportamiento organizacional*. México
- Guevara, W. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores(as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008*. Universidad Experimental de Guayana
- Luc, B. (1987). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: trilces

- Morán, L. (2009). *Análisis de la satisfacción laboral del personal auxiliar, técnico y profesional administrativo de la comunidad local de administración de salud (CLAS) Pachitea – Piura*. Universidad Nacional de Piura
- Pacherrez, M. (2012). *Factores motivacionales y grado de satisfacción de los profesores del nivel primario de la institución educativa parroquial Nuestra Señora de las Mercedes Bellavista – Sullana, propuesta de mejoramiento – 2012*. Universidad César Vallejo Piura
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. México
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*. Universidad nacional Jorge Basadre G – Moquegua
- Talledo, J. y Vite, C. (2009). *Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Las Lomas – 2009*. Universidad César Vallejo Piura
- Vásquez, S. (2009). *Nivel de motivación su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Universidad César Vallejo – Lima

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	METODO
<p>"RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL EMPLEO Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS - AÑO 2019"</p>	<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una correlación alta y positiva entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los factores de empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas 2019.</p>	<p>Diseño de la Investigación: Correlacional</p> <p>-Tipo de Investigación: Investigación Aplicada o de Campo. Transeccional – Transversal o de cohorte</p> <p>-Enfoque: cuantitativo.</p>
	<p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p> <p>Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el grado de relación entre el factor del empleo de compensación justa y adecuada y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p> <p>Determinar el grado de relación entre el factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de</p>	<p>Población: 10 jefes y 76 colaboradores</p> <p>-Muestra: Censal</p> <p>-Técnica: Encuesta</p> <p>-Instrumento: Cuestionario</p> <p>-Método de análisis: Para realizar el análisis estadístico de los datos obtenidos se hizo uso del software estadístico SPSS versión 24</p>

	<p>Municipalidad Distrital de Las Lomas?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas?</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Las Lomas.</p> <p>Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p> <p>Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p> <p>Existe una correlación positiva entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p> <p>Identificar el grado de relación entre el factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.</p> <p>Determinar el grado de relación entre el factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.</p> <p>Determinar el grado de relación entre el factor del empleo de integración social en la organización y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2. Cuestionario a jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

Buenos días, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer las condiciones en que se desenvuelven sus colaboradores. Marque con una "X" la alternativa que mejor represente su opinión. La encuesta es anónima. Agradeceré su participación.

I. INFORMACION ESPECIFICA

- 1) ¿El sueldo u honorario es
 - a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado

- 2) ¿El sueldo u honorarios de los colaboradores comparado con el de otros colaboradores en puestos similares dentro de la Municipalidad?
 - a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado

- 3) ¿El sueldo u honorarios de los colaboradores comparado con el de otros colaboradores en puestos similares en otras instituciones es?
 - a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado

- 4) ¿El horario que cumplen los colaboradores en el área es
 - a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado

- 5) ¿La iluminación en el área de trabajo de los colaboradores es
 - a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado

- d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 6) ¿La ventilación en el área de trabajo de los colaboradores es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 7) ¿El mobiliario que le otorga la Municipalidad a los colaboradores para el desempeño de sus labores es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 8) ¿Los equipos que le otorga la Municipalidad a los colaboradores del área para el desempeño de sus labores es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 9) ¿La amplitud del área de trabajo que le han asignado a los colaboradores para realizar sus labores es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 10) ¿La independencia que tienen los colaboradores para tomar decisiones respecto a las tareas asignadas?
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 11) ¿La libertad para que el colaborador elija su propio método de trabajo Ud. cree que es
- a) Totalmente Inadecuado

- b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 12) ¿Las posibilidades que le ofrece el puesto de trabajo al colaborador para emplear sus habilidades es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 13) ¿La atención que se le presta a las sugerencias o consultas realizadas por los colaboradores Ud. cree que es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 14) ¿Las posibilidades que la institución brinda para que los colaboradores asciendan de un puesto a otro es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 15) ¿Las posibilidades que tienen los colaboradores de utilizar sus capacidades y/o habilidades y desarrollarlas en su trabajo es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 16) ¿La estabilidad laboral que les ofrece la Municipalidad evitando los despidos arbitrarios es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado

- 17) ¿La igualdad de las oportunidades para todos los colaboradores es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 18) ¿La relación entre compañeros de trabajo es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 19) ¿La relación entre el jefe inmediato y los colaboradores a su cargo
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 20) ¿El apoyo solidario que existe entre compañeros del área es
- a) Totalmente Inadecuado
 - b) Inadecuado
 - c) Ni adecuado o inadecuado
 - d) Adecuado
 - e) Totalmente adecuado
- 21) ¿Ud. considera que la institución se preocupa por el bienestar de los colaboradores en su centro de labores?
- a) Si
 - b) No
- 22) ¿la institución desarrolla programas que ayuden a mejorar la salud física, mental y social de sus colaboradores?
- a) Si
 - b) No
- b) ¿Cómo calificaría usted los programas de medicina preventiva, prevención de accidentes, primeros auxilios que la institución desarrolla para el bienestar de sus colaboradores?
- a) Muy bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy malo



Anexo 3. Cuestionario a colaboradores

Buenos días, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer su satisfacción respecto a su trabajo. Considerando como usted se siente respecto a los distintos aspectos en su trabajo, marque con una "X" la alternativa que mejor represente su opinión. Agradeceré su participación.

Instrucciones:

I. INFORMACION ESPECIFICA

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) ¿Con su sueldo u honorarios (en términos generales) Ud. se siente?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho | 5) ¿Con la iluminación en el área de trabajo que le han asignado está?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho |
| 2) ¿Con relación al sueldo u honorarios comparados con el de otros colaboradores en puestos similares en la MPP Ud. se siente?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho | 6) ¿Con la ventilación en el área de trabajo que le han asignado está?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho |
| 3) ¿Con relación al sueldo u honorarios comparados con el de otros colaboradores en puestos similares en otras instituciones se siente?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho | 7) ¿Con el mobiliario que le han asignado para realizar sus labores está?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho |
| 4) ¿Con el horario de trabajo que cumple Ud. se siente?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho | 8) ¿Con los equipos que le han asignado para realizar sus labores está?

a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho |
| | 9) ¿En relación con la amplitud (tamaño) del área de trabajo que le han asignado para realizar sus labores Ud. se encuentra?

a) Muy insatisfecho |

- b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 10) ¿Con la independencia para tomar decisiones respecto a las tareas asignadas Ud. se siente?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 11) ¿Con la libertad para elegir su propio método de trabajo está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 12) ¿Con las posibilidades de utilizar sus habilidades en el puesto de trabajo se encuentra?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 13) ¿Con la atención que se le presta a las sugerencias o consultas que Ud. hace está a sus jefes se encuentra?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 14) ¿Con las posibilidades que la institución brinda para que Ud. ascienda de un cargo a otro se encuentra?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 15) ¿En relación con las oportunidades de utilizar capacidades y/o habilidades superiores cada día en su puesto de trabajo Ud. está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 16) ¿Con la estabilidad en el empleo Ud. está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 17) ¿Con la igualdad de oportunidades para todos en el área Ud. está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 18) ¿Con la relación entre sus compañeros de trabajo Ud. está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 19) ¿Con relación con su superior inmediato Ud. se encuentra?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 20) ¿Con el apoyo solidario entre compañeros de trabajo Ud. está?
- a) Muy insatisfecho
b) Insatisfecho
c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
d) Satisfecho
e) Muy satisfecho
- 21) ¿Cómo se encuentra usted respecto a la preocupación demostrada por la institución

respecto a su bienestar en el centro de labores?

- a) Muy insatisfecho
- b) Insatisfecho
- c) Ni satisfecho Ni insatisfecho
- d) Satisfecho
- e) Muy satisfecho

22)¿la institución desarrolla programas que le ayuden a mejorar su salud física, mental y social?

- a) Si
- b) No

23)¿Cómo calificaría usted los programas de medicina preventiva, prevención de accidentes, primeros auxilios que la institución desarrolla?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Muy malo

Anexo 4. Resultados complementarios del cuestionario.

1. Análisis descriptivo del factor del empleo de compensación justa y adecuada

Tabla 13. Percepción del empleador respecto al salario de los colaboradores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	1	10,0	10,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	10,0
Adecuado	6	60,0	70,0
Totalmente adecuado	3	30,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 60 % de los empleadores está de acuerdo con el sueldo u honorarios en términos generales de sus colaboradores, según los estudios obtenidos en este proyecto. Además, existe un 10% de empleadores que piensa que esto es inadecuado. Es preciso saber que más de la mitad de los empleadores siente que el sueldo honorarios es adecuado para con sus colaboradores,

Tabla 14. Percepción del empleador respecto a la equidad del Sueldo u honorarios de los colaboradores comparado con el de otros colaboradores en puestos similares

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	2	20,0	20,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	20,0
Adecuado	6	60,0	80,0
Totalmente adecuado	2	20,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 60% de los jefes ha considerado que respecto al sueldo que reciben los colaboradores, comparado con otros en la misma institución es el adecuado, un 20% consideró que es totalmente adecuado y el 20% restante estimo que es inadecuado según los resultados obtenidos en este estudio. Así mismo se puede verificar que hay una parte de la población de empleadores que opina que el sueldo u honorarios de los colaboradores en comparación a otros en inadecuada, ya que piensan que deberían ganar más por su labor, y que si se aumentaría podrían mejorar los factores del empleo logrando las metas trazadas.

Tabla 15. Percepción del empleador respecto a la equidad del sueldo u honorarios de los colaboradores comparado con el sueldo u honorarios de los colaboradores en puestos similares en otras instituciones

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	1	10,0	10,0
Inadecuado	1	10,0	20,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	20,0
Adecuado	5	50,0	70,0
Totalmente adecuado	3	30,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla 3, se aprecia que un 50% de los jefes ha considerado que es adecuado a comparación de otros colaboradores de otras instituciones el pago u honorarios de sus colaboradores, un 30% estimó que es totalmente adecuado, un 10% que es inadecuado y el 10% restante estimó que es totalmente inadecuado.

2. Análisis descriptivo de la satisfacción en el trabajo respecto a la compensación justa y adecuada

Tabla 16. Satisfacción de los colaboradores respecto a su salario

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	12	15,8	15,8
Insatisfecho	36	47,4	63,2
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	2,6	65,8
Satisfecho	26	34,2	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla se puede apreciar que el 47,4% de los colaboradores se encuentran insatisfechos con su salario, un 15,8% se encuentran muy insatisfechos, mientras que el 34,2% se encuentran satisfechos. Asimismo, ninguno de los colaboradores manifestó encontrarse muy satisfecho con su salario

Esta pregunta es muy determinante en cuanto al rendimiento o desempeño laboral que tengan todos los colaboradores, ya que evidentemente los colaboradores nunca se sentirán satisfechos con lo que reciban mientras lo que ganen sea solo dinero.

Tabla 17. Percepción de equidad de los colaboradores respecto a su remuneración comparada con puestos similares en la organización

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	12	15,8	15,8
Insatisfecho	32	42,1	57,9
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	5,3	63,2
Satisfecho	26	34,2	97,4
Muy satisfecho	2	2,6	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla se estima que el 42.1% de los colaboradores se encuentra insatisfecho con la equidad del sueldo entre compañeros de la misma institución, un 15,8% muy insatisfecho y un 34,2% satisfecho, según los resultados obtenidos en este estudio.

Estos resultados demuestran que la gran parte de los colaboradores piensan que no todos reciben el mismo sueldo realizando las mismas tareas, ya que hay otros colaboradores que ganan más que estos, el cual crea una disconformidad en la parte remunerativa, que si se analiza de una manera más detallada el cuadro, existe una parte de la población que se siente insatisfecha, que es la mayoría y si no se atiende a tiempo esta disconformidad que existe el desempeño puede alcanzar picos muy bajo, y obviamente acompañado de él, la satisfacción laboral de los colaboradores.

Tabla 18. Percepción de equidad de su remuneración con puestos similares fuera de la organización

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	8	10,5	10,5
Insatisfecho	40	52,6	63,2
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	7,9	71,1
Satisfecho	22	28,9	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla 6, se observa que un 52,6% de los colaboradores se encuentra insatisfecho con su sueldo comparado con el de otras instituciones y un 28,9% se encuentra satisfecho. Así mismo ninguno manifestó encontrarse muy satisfecho, no obstante a ello existe una parte de la población que es del 7,9% que señala ante esta pregunta que está ni satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados según los estudios obtenidos.

3. Análisis descriptivo del factor del empleo de condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 19. Percepción del empleador frente al horario que cumplen los colaboradores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	1	10,0	10,0
Inadecuado	0	0,0	10,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	10,0
Adecuado	4	40,0	50,0
Totalmente adecuado	5	50,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 50% de los jefes ha considerado que el horario de trabajo que cumplen los colaboradores es totalmente adecuado y un 40% manifestó que es adecuado. No obstante, a ello hay un 10% de la población que indica que es totalmente inadecuado.

Tabla 20. Percepción del empleador respecto a la iluminación en el área de trabajo que desempeñan sus colaboradores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	2	20,0	20,0
Inadecuado	3	30,0	50,0
Ni adecuado o Inadecuado	0	0,0	50,0
Adecuado	5	50,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 50% de los jefes ha considerado que la iluminación que la institución brinda a los colaboradores para el desempeño de sus actividades es la adecuada, un 30% manifestó que la iluminación en el área que los colaboradores desarrollan sus actividades es inadecuada y un 20% manifestó que es totalmente inadecuada.

Tabla 21. Percepción del empleador frente a la ventilación en el área de trabajo

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	5	50,0	50,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	50,0
Adecuado	5	50,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 50% de los jefes manifestó que la ventilación que se ha acondicionado para cada área de trabajo es inadecuada mientras que la otra mitad perteneciendo al otro 50% de la población encuestada manifestó que la ventilación es la adecuada.

Tabla 22. Precepción del empleador respecto al mobiliario que la institución ofrece a los colaboradores para el desempeño de sus actividades

Factor del empleo	Frecuenci a	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	3	30,0	30,0
Inadecuado	3	30,0	60,0
Ni adecuado o Inadecuado	1	10,0	70,0
Adecuado	3	30,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad distrital de Las Lomas.

En la tabla 12, se observa que un 30% de los empleadores encuestados manifiestan que es totalmente inadecuado el mobiliario que la institución otorga a sus colaboradores para la realización de sus labores, un 30% manifestó que es inadecuado y el otro 30% manifestó que el mobiliario que la institución otorga es el adecuado. Estos resultados son obtenidos en base a los estudios aplicados.

Al igual que las dos preguntas anteriores el mobiliario también forma parte de los factores del empleo para que haya una satisfacción en el colaborador y sus empleadores, y como se puede apreciar en los resultados de esta encuesta hay un 60% de la población de empleadores que saben que en cuanto a mobiliario que ofrece la institución es totalmente inadecuado e inadecuado, lo cual perjudica directamente los objetivos de esta área y de toda la organización.

Tabla 23. Percepción del empleador respecto a los equipos que le otorga la Municipalidad a los colaboradores para el desempeño de sus labores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,00	0,0
Inadecuado	5	70,0	70,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	30,0
Adecuado	5	30,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla se aprecia que el 70% de los jefes encuestados manifestó que los equipos que la institución otorga a los colaboradores es inadecuado, mientras que el 30% manifestó que es adecuado.

Por los resultados obtenidos desde tablas anteriores los factores del empleo en cuanto a mobiliario no son los más adecuados para los trabajadores y nuevamente en esta tabla nos demuestra ya que los empleadores saben que son inadecuados los equipos que les otorga la Municipalidad, esto quizás podría ser una de las grandes razones por la cual no están satisfechos los colaboradores y la razón por la cual no se logran los objetivos.

Tabla 24. Percepción del empleador frente a la amplitud del área de trabajo que le han asignado a los colaboradores para realizar sus labores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	1	10,0	10,0
Ni adecuado o Inadecuado	0	0,0	10,0
Adecuado	9	90,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 90% de los jefes encuestados opino que el tamaño o la amplitud del área en que se le asignado a los colaboradores para el desarrollo de sus actividades es el adecuado, ante ello un 10% de los encuestados aduce que el tamaño o la amplitud del área de desarrollo de actividades es inadecuado, resultados obtenidos del estudio realizado a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

4. Análisis descriptivo de la satisfacción en el trabajo frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 25. Satisfacción del colaborador respecto a su horario de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	4	10,5	10,5
Insatisfecho	8	21,1	31,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	7	18,4	50,0
Satisfecho	19	50,0	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 50% de los colaboradores se encuentra satisfecho con el horario de trabajo que cada uno de estos cumple, un 25% manifestó encontrarse insatisfecho con el horario de trabajo, mientras que un reducido 10.5 % indicó sentirse muy insatisfecho con el horario de trabajo.

La mitad de la población se sienten satisfechos con el horario recordando que trabajan de 7.30 a.m. hasta las 4.00 p.m. de lunes a viernes horario de trabajo establecido ya por el ministerio de trabajo, sin embargo hay colaboradores que están insatisfechos y muy insatisfechos con el horario, quizás falte tiempo para poder alcanzar los objetivos trazados por el empleador y la necesidad de querer más tiempo hace que se cree una insatisfacción por parte de los empleadores lo cual perjudica al área y a toda la entidad.

Tabla 26. Satisfacción de los colaboradores frente a la iluminación en el área de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	19	50,0	50,0
Insatisfecho	9	23,7	73,7
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	5,3	78,9
Satisfecho	8	21,1	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla se visualiza que el 50% de los colaboradores manifestó encontrarse muy insatisfecho respecto a la iluminación en la que desarrollan sus labores siendo los espacios muy reducidos o el área no es el adecuado para el cargo, un 23,7% manifestó encontrarse insatisfecho

y un 21,1 % perteneciendo a la menor parte manifestó encontrarse satisfechos.

La iluminación como parte del factor laboral del empleo es imprescindible y al ver los datos de esta encuesta podemos ver que este factor está afectando directamente al desempeño de los colaboradores creando una insatisfacción tanto a los colaboradores como a los empleadores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas, sin embargo existe un tanto de la población que están satisfechos con la iluminación lo cual indica que existen colaboradores que son ajenos a una mejora en cuanto a los factores del empleo, en este caso a la iluminación de los ambientes de trabajo.

Tabla 27. Satisfacción del colaborador respecto a la ventilación asignada en el área de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	20	52,6	52,6
Insatisfecho	13	34,2	86,8
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	5,3	92,1
Satisfecho	2	5,3	97,4
Muy satisfecho	1	2,6	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 52,6% de los colaboradores se encuentra muy insatisfecho con la ventilación que se la asignado para el desarrollo de sus labores, un 34,2% está insatisfecho. No obstante, hay un reducido pero significativo 5,3% de la población que está ni satisfecho ni insatisfecho.

Tabla 28. Satisfacción del colaborador considerando el mobiliario que le han asignado para realizar sus labores

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	17	44,7	44,7
Insatisfecho	14	36,8	81,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	7,9	89,5
Satisfecho	4	10,5	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla 18, se aprecia que el 44,7% de los colaboradores se encuentra muy insatisfecho con el mobiliario que la institución ha asignado, un 36,8% manifestó encontrarse insatisfecho. Ante ello existe un 7,9% de la población que indica que están ni satisfecho ni insatisfecho, por lo contrario, existe un 10,5% de la población que indica que está satisfecho.

Tabla 29. Satisfacción del colaborador de acuerdo a los equipos que le han asignado para realizar sus labores

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	14	36,8	36,8
Insatisfecho	15	39,5	76,3
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	10,5	86,8
Satisfecho	5	13,2	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que un 39,5% de los colaboradores manifestó encontrarse insatisfecho con los equipos que cuenta para realizar sus labores, un 36,8% manifestó encontrarse muy insatisfecho. Ante ello

existe un 13,2% de la población que indica que está satisfecho con los equipos asignados.

Tabla 30. Satisfacción del colaborador respecto a la amplitud (tamaño) del área de trabajo que le han asignado para realizar sus labores

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	12	31,6	31,6
Insatisfecho	16	42,1	73,7
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	10,5	84,2
Satisfecho	4	10,5	94,7
Muy satisfecho	2	5,3	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 42,1% de los colaboradores se encuentra insatisfecho con respecto al tamaño del área que se le asignado para realizar sus labores, un 31,6% manifestó encontrarse muy insatisfecho. Sin embargo existe un 5,3 % de la población que indica que está muy satisfecho con respecto a la amplitud (tamaño) del área de trabajo que le han asignado para realizar sus labores.

5. Análisis descriptivo del factor del empleo de utilización y desarrollo de capacidades

Tabla 31. La independencia que tienen los colaboradores para tomar decisiones respecto a las tareas asignadas

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	1	10,0	10,0
Ni adecuado o Inadecuado	0	0,0	10,0
Adecuado	9	90,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla 23, se aprecia que el 90% de los jefes estima que la independencia que se les ha otorgado a los colaboradores para tomar decisiones es la adecuada. Mientras que un 10% de los encuestados indica que es inadecuada.

Tabla 32. La libertad para que el colaborador elija su propio método de trabajo

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	2	20,0	20,0
Ni adecuado o Inadecuado	1	10,0	30,0
Adecuado	7	70,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 70% de los jefes ha considerado que la libertad para que el colaborador elija su propio método de trabajo es la adecuada, mientras que un 20% estima que es inadecuada, Ante ello existe un 10% que indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo,

Tabla 33. Las posibilidades que le ofrece el puesto de trabajo al colaborador para emplear sus habilidades

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	1	10,0	10,0
Inadecuado	1	10,0	20,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	20,0
Adecuado	7	70,0	90,0
Totalmente adecuado	1	10,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 70% de los jefes ha considerado que las posibilidades que el puesto de trabajo ofrece al colaborador para que emplee sus habilidades es el adecuado, un 10% indica que es totalmente inadecuado, aparte de ello un 10% indica que es totalmente adecuado y por último un 10% indica que es inadecuado.

Tabla 34. La atención que se les presta a las sugerencias o consultas realizadas por los colaboradores

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	2	20,0	20,0
Ni adecuado o inadecuado	0	0,0	20,0
Adecuado	7	70,0	90,0
Totalmente adecuado	1	10,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 70% de los jefes estimo que la atención que se le presta a las sugerencias por parte de los colaboradores es la adecuada, un 20% estimo que inadecuada. Y un 10% de los encuestados indica que es totalmente adecuado. Se puede deducir que la comunicación como pilar fundamental en la organización se aplica de manera asertiva dentro de esta organización. No obstante hay una parte de la población que indica que es inadecuada el cual se debería poner énfasis en esa parte de la población ya que hoy podrán ser minoría pero si no se trata ese problema posiblemente traería consecuencias negativas para la organización.

6. Análisis descriptivo de la satisfacción en el trabajo respecto a la utilización y desarrollo de capacidades

Tabla 35. Satisfacción del colaborador frente a la independencia para tomar decisiones respecto a las tareas asignadas

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	3	7,9	7,9
Insatisfecho	16	42,1	50,0
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	10,5	60,5
Satisfecho	11	28,9	89,5
Muy satisfecho	4	10,5	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que un 42,1% de los colaboradores no se encuentra laborando satisfactoriamente debido a que no se le ha brindado la independencia para tomar sus propias decisiones respecto a las tareas asignadas, y un 28,9% manifestó encontrarse satisfecho. Y un significativo 7,9% de la población que está muy insatisfecho. La toma de decisiones por parte de los colaboradores en toda organización es muy importante para el logro de objetivos en este estudio podemos ver que no se está dando lo cual entorpece la gestión de los colaboradores y como consecuencia tenemos una gran insatisfacción de los colaboradores.

Tabla 36. Satisfacción del colaborador respecto a la libertad que se le brinda para elegir su propio método de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	6	15,8	15,8
Insatisfecho	11	28,9	44,7
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	5,3	50,0
Satisfecho	19	50,0	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que el 50% de los colaboradores se encuentran satisfechos respecto a la libertad que se le brinda para elegir su propio método de trabajo, un 28,9% manifestó encontrarse insatisfecho, mientras que un 5,3% de los encuestados indica estar ni satisfecho ni insatisfecho. El análisis que se puede deducir a partir de estos resultados es que los colaboradores al menos la mitad de ellos puede utilizar a libre decisión su método de trabajo, el cual es muy bueno en cuanto sume a la organización, sin embargo no se debe descuidar que hay un reducido grupo de colaboradores a los cuales se les impone el método de trabajo, que por ahora serán minoría y que si no se les toma en cuenta podrán ser más y complicarían a los demás colaboradores.

Tabla 37. Satisfacción del colaborador respecto a las posibilidades de utilizar sus habilidades en el puesto de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	a	e	
Muy insatisfecho	6	15,8	15,8
Insatisfecho	11	28,9	44,7
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	10,5	55,3
Satisfecho	17	44,7	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

En la tabla se percibe que el 44,7% de los colaboradores se encuentra satisfecho respecto a las posibilidades que se le brinda de utilizar su propio método de trabajo, un 28,9% manifestó encontrarse insatisfecho y un 15,8% de la población encuestada indica que está muy satisfecho. El análisis que se puede deducir a raíz de estos resultados es que a la mayoría de colaboradores se le restringe el uso de sus habilidades haciendo que este se reserve y no se muestre con todas sus capacidades pudiendo dar más a la organización, por ende se ve opacada la satisfacción de los colaboradores

Tabla 38. Satisfacción del colaborador respecto a la importancia que se le presta a sus sugerencias

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	6	15,8	15,8
Insatisfecho	14	36,8	52,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	15,8	68,4
Satisfecho	12	31,6	100,0
Muy satisfecho	0	0,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 36,8 % de los colaboradores se encuentra insatisfecho respecto al nivel de importancia que se le presta a las sugerencias que hace, un 15,8% manifestó que se encuentra muy insatisfecho y un 31,6% manifestó que se encuentra satisfecho.

7. Análisis descriptivo del factor del empleo de oportunidades de crecimiento y seguridad

Tabla 39. Las posibilidades que la institución brinda para que los colaboradores asciendan de un puesto a otro

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente inadecuado	0	0,0	0,0
Inadecuado	3	30,0	30,0
Ni adecuado o Inadecuado	1	10,0	40,0
Adecuado	5	50,0	90,0
Totalmente adecuado	1	10,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 50% de los jefes consideran que las posibilidades que la institución brinda para que los colaboradores asciendan es la adecuada, un 30% estima que es inadecuada. Mientras que un 10% está totalmente de acuerdo.

Tabla 40. Las posibilidades que tienen los colaboradores de utilizar sus capacidades y/o habilidades y desarrollarlas en su trabajo

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	1	10,0	10,0
Inadecuado	2	20,0	30,0
Ni adecuado o Inadecuado	0	0,0	30,0
Adecuado	7	70,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 70% de los jefes encuestados han considerado que las posibilidades que tienen los colaboradores en utilizar sus capacidades y/o habilidades y desarrollarlas en su trabajo son las adecuadas, un 20% considero que es inadecuado, mientras tanto existe un 10% de la población encuestada indica que es totalmente inadecuado. El análisis al que nos puede llevar la interpretación es que los empleadores les permiten a los colaboradores mostrar sus capacidades, habilidades para que aporten al área de logística, lo cual indica que les dan libertad para hacer las cosas, y cierto empoderamiento para hacer las cosas de la oficina.

a estabilidad laboral que les ofrece la Municipalidad Distrital de Las Lomas evitando los despidos arbitrarios

Factor del empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	2	20,0	20,0
Inadecuado	2	20,0	40,0
Ni adecuado o adecuado	0	0,0	40,0
Adecuado	6	60,0	100,0
Totalmente adecuado	0	0,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 60% de los jefes encuestados han considerado que la estabilidad laboral que ofrece la institución es la adecuada, un 20% manifestó que es inadecuada y otro 20% manifestó que es totalmente inadecuado. La estabilidad laboral para todo colaborador es muy importante dentro de cualquier organización porque de este dependen muchos factores entre ellos el desempeño que este desempeño asociado a su satisfacción, los despidos arbitrarios en esta organización se dan de manera reducida, lo cual hace que los colaboradores se sientan más estables y seguros para poder realizar sus actividades, sin miedo ante un despido arbitrario.

8. Análisis descriptivo de la satisfacción en el trabajo respecto a las oportunidades de crecimiento y seguridad

Tabla 41. Satisfacción del colaborador frente a las posibilidades que la institución brinda para ascender de un cargo a otro

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	8	21,1	21,1
Insatisfecho	17	44,7	65,8
Ni satisfecho ni insatisfecho	7	18,4	84,2
Satisfecho	5	13,2	97,4
Muy satisfecho	1	2,6	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se observa que el 44,7% de los colaboradores se encuentran insatisfechos frente a las posibilidades que la institución le brinda para ascender de un cargo a otro, un 21,1% manifestó estar muy insatisfechos y un 13,2% estimo encontrarse satisfechos.

Tabla 42. Satisfacción del colaborador respecto a las oportunidades de que se les brinda para utilizar sus capacidades y/o habilidades superiores cada día en su puesto de trabajo

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	5	13,2	13,2
Insatisfecho	18	47,4	60,5
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	7,9	68,4
Satisfecho	10	26,3	94,7
Muy satisfecho	2	5,3	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas.

En la tabla se aprecia que 47,4% de los colaboradores manifiestan estar insatisfechos respecto a las oportunidades que se le brinda para utilizar sus capacidades, un 13,2% manifestó estar muy insatisfecho y un 26,3% de los colaboradores demostró estar satisfecho. Estos resultados según el estudio obtenido a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores

Tabla 43. Satisfacción del colaborador frente a la estabilidad laboral que la institución brinda

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	6	15,8	15,8
Insatisfecho	14	36,8	52,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	23,7	76,3
Satisfecho	8	21,1	97,4
Muy satisfecho	1	2,6	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas

En la tabla se puede observar que el 36,8% de los colaboradores manifestaron encontrarse insatisfechos respecto a la estabilidad laboral que les brinda la institución, un 15,8% manifestó encontrarse muy insatisfecho, así mismo un 23,7% estimo estar ni satisfecho ni insatisfecho.

Anexo 5. Validaciones de los instrumentos.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios, con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas, N° ANR: 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente a tiempo parcial en Universidad César Vallejo Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a Jefes	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario a trabajadores	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de junio del dos mil diecinueve.



.....
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 R.E.G. UNIC DE COLLEJ. Nº 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración / Investigación
 E-mail : fcastillo30@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña, con DNI N° 02872139, Doctora
 en Administración
 N° ANR/COP, de profesión Lic. en Ciencias Administrativas
 desempeñándome actualmente como Docente
 en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización			✓		
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia				✓	
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de junio de Dos mil diecinueve.



UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dra. NELIDA RODRÍGUEZ DE PEÑA
 Profesora de la Facultad de Administración

Dra. : Nelida Rodríguez
 DNI : 02872139
 Especialidad : Administración
 E-mail : nelida.rodri@hothmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilmer Fermín Castillo Maíquez con DNI N° 02820631 Magister en ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN,
 N° ANR/COP, de profesión Lic. en Ciencias Administrativas,
 desempeñándome actualmente como Docente,
 en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA

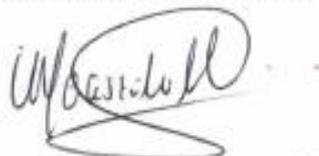
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de junio de Dos mil diecinueve.



Mg. : Wilmer Fermín Castillo Maíquez
 DNI : 02820631
 Especialidad : Lic. Ciencias Administrativas
 E-mail : Wilca3141@hotmail.com

“RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL EMPLEO Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS-AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES															
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	5	10	15	20	25		30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ASPECTOS DE VALIDACION																																										
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																																									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																																									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																																									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																																									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																																									

I. DATOS INFORMATIVOS

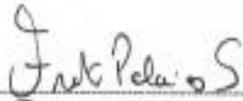
1.1. ESTUDIANTE	: PALACIOS SANDOVAL FRANK WILLIAMS
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Relación entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario 02
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ()
	: Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 12-06-19
1.7. MUESTRA APLICADA	: Muestra piloto 10 colaboradores.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	78,2%
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se observa que las preguntas: 22 y 23 del instrumento para colaboradores no están sujeto a medición por tener respuestas diferentes a los demás ítems, mientras que las demás preguntas del cuestionario están sujetas a medición presentando de manera general una confiabilidad aceptable.


 Estudiante: FRANK PALACIOS SANDOVAL
 DNI : 42042065


 Docente : DR. COSME CORREA BECERRA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 502

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

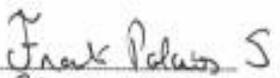
1.1. ESTUDIANTE	:	PALACIOS SANDOVAL FRANK WILLIAMS
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Relación entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario 01
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	12-06-19
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto 5 Funcionarios.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	74,3%
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems Iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se observa que las preguntas: 21, 22 y 23 del instrumento para Funcionarios no están sujeto a medición por tener respuestas diferentes a los demás ítems, mientras que las demás preguntas del cuestionario están sujetas a medición presentando de manera general una confiabilidad aceptable.


 Estudiante: FRANK PALACIOS SANDOVAL
 DNI : 42041065


 Docente : DR. COSME CORREA BECERRA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 502

Feedback Studio - Diego Chura
 https://academicos.cesarvallejo.edu.pe/FeedbackStudio/19793113

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Reflexión sobre los factores del éxito y la satisfacción al trabajo de los
 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019

TEMAS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 Licenciatura en Administración

AUTOR:
 Palacios Frank

Frank Palacios
 N. Castillo Palacios
 RUC DE COLEG. N° 843

Resumen de concordancias
23 %

1	Entregables a los usuarios	7 %
2	en linked.com	2 %
3	regionalismo con ellos en	1 %
4	www.fca.org.pe	1 %
5	regionalismo	1 %
6	www.mund.com	1 %
7	www.mund.com	1 %

Page 1 of 32 Word count: 2166 Font only Report High Resolution



Yo, Freddy William Castillo Palacios docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Piura revisor (a) de la tesis titulada

"Relación entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019",

del estudiante Palacios Sandoval, Frank Williams, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.




Piura, 16 de Julio de 2019

Firma

Freddy William Castillo Palacios

DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

PALACIOS SANDOVAL, FRANK WILLIAMS

D.N.I. : 42041065

Domicilio : Enace II etapa Mz G lote 10 Urb. Micaela Bastidas.

Teléfono : Fijo : 073494675 Móvil 941147194.

E-mail : Frank_palacios_s@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PALACIOS SANDOVAL, FRANK WILLIAMS

Título de la tesis:

"Relación entre los factores del empleo y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Las Lomas - Año 2019."

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Frank Palacios

Fecha : 02/08/2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALACIOS SANDOVAL FRANK WILLIAMS

INFORME TITULADO:

“ RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DEL EMPLEO Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS – AÑO 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 23/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN