



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cabrejos Sánchez, Liz Ana (ORCID: 0000-0003-4025-6636)

ASESOR:

Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymond (ORCID: 0000-0001-9791-9627)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mi esposo quien forma parte de mi sacrificio demostrándome su amor y confianza en todo momento, impulsándome alcanzar el éxito como fuente de inspiración y orgullo, no ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a su amor lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos.

A mi hijo quien han sido mi fuerza, mi motor y motivo de superación, hago presente mi enorme amor hacia él, a quien está a mi lado y a quien vendrá en camino con la bendición de Dios.

A mis docentes por quienes hemos logrado obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis, de manera especial a nuestro metodólogo y temático.

Agradecimiento

A mi padre celestial por darme la vida y ser el inspirador, por haber iluminado mi mente y fortalecido mi corazón, gracias por tanta bendición ya que lo imposible ha sido posible para lograr el éxito y llegar a la meta.

Agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

La autora

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Liz Ana Cabrejos Sánchez con DNI N° 40864996, 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 la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que toda la información que se presenta en la presente es tesis son auténticos y veraces. Para ello se muestra que los autores tomados para esta investigación han sido citados y referenciados correctamente en la tesis. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Es por ello autorizo a la Universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación, si lo cree conveniente.

Chimbote, 11 de Diciembre del 2019.



Cabrejos Sánchez Liz Ana

DNI N° 40864996

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	7
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	7
2.2. Operacionalización de la variable.	7
2.3. Población y Muestreo.....	10
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	10
2.5. Procedimientos.....	12
2.6. Métodos de análisis de datos.....	12
2.7. Aspectos éticos.....	13
III. RESULTADOS.	14
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	34
Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.....	34
Anexo 1.1. Cuestionario del Desarrollo del Personal.....	34
Anexo 1.2. Cuestionario de Satisfacción Laboral.....	50

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica.....	68
Anexo 3. Registro de datos.	69
Anexo 4. Constancias emitidas.	77

RESUMEN

El desarrollo del personal es un proceso necesario en las organizaciones para poder generar una buena satisfacción laboral entre sus colaboradores y alcanzar los objetivos trazados. Por ello el presente trabajo tuvo como propósito determinar la relación del desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

La investigación se basó su estudio en un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La población lo conformó todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. El estudio utilizó como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario sobre Desarrollo del Personal y un “Cuestionario de Satisfacción Laboral”, siendo ambos cuestionarios validados a juicio de expertos. Los datos fueron procesados haciendo uso del análisis descriptivo e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que el desarrollo del personal tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019, detalle obtenido con un valor $r=0.813$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall. Lo que nos indica que, a mayor desarrollo del personal, conlleva a una mejor satisfacción laboral de los colaboradores dentro de la municipalidad.

Palabras claves: Desarrollo del personal, capacitación, desarrollo profesional y planes de carrera, monitoreo, satisfacción laboral, condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

Staff development is a necessary process in organizations to generate good job satisfaction among their employees and achieve the objectives set. Therefore, the purpose of this work was to determine the relationship of staff development and job satisfaction of employees of the District Municipality of Coishco, 2019.

The research was based on a quantitative and non-experimental approach, the descriptive correlational design was used. The population was made up of all the employees of the District Municipality of Coishco, 2019. The study used as a data collection instrument a “Personnel Development Questionnaire and a“ Job Satisfaction Questionnaire ”, both of which were validated questionnaires in the opinion of experts. Data were processed using descriptive and inferential analysis.

As a result, the investigation shows that the development of the staff is significantly related to the job satisfaction of the employees of the District Municipality of Coishco, 2019, detail obtained with a value $r = 0.813$ detected by the Kendall Tau-b test. Which indicates that, to greater staff development, leads to better job satisfaction of employees within the municipality.

Keywords: Staff development, training, professional development and career plans, monitoring, job satisfaction, physical conditions, work benefits and interpersonal relationships..

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día debido a la necesidad que poseen las organizaciones por querer gestionar un buen talento humano, e indiscutible que se acarrea en la búsqueda de nuevas estrategias en las cuales se permita el desarrollo del personal dentro de sus líneas gestoras, para que así se pueda brindar una buena satisfacción laboral adecuada.

Cuando el mercado crece, la necesidad de exigencias en las empresas es constante, ya que son las empresas las cuales luchan entre sí para poder ser la mejor opción laboral.

En la actualidad aún existe muchas empresas que se rigen aun por el pensamiento Taylorista, el cual es el de enfoque de esfuerzos conjuntos para temas productivos y no tanto en la aceptación o satisfacción del personal, esto delimita una serie de malos entendidos en las relaciones entre trabajador y empleado.

Sum (2015) menciona que, en México, hay entidades de sector público, donde se encuentra que 55% de las encuestadas carecen de una excelente gestión para el desarrollo del personal, que acarrea colateralmente a una insatisfacción.

En el contexto nacional, una situación parecía es la que encuentra Burgos (2015a), donde una falta completa de gestión en la planificación de procesos que generen un buen desarrollo del personal, por parte de las municipalidades, debido al cambiante mando que se realiza de gestión en gestión de acuerdo a la dirección.

En la realidad local, el Gerente de la Municipalidad Distrital de Coishco, Ing. Cesar Eusebio Ramos, que en el 2018 dio una entrevista en la cual habla, que la municipalidad no solamente se enfoca en la producción, sino que también en el talento humano, sin embargo, este esfuerzo no es completamente bueno.

En dicha municipalidad, la problemática principal es la falta de excelencia de la gestión del desarrollo del personal, parte de la Gerencia debido a que comúnmente se brinda beneficios a los funcionarios y no mucho a los trabajadores en general.

En ámbitos internacionales tenemos los trabajos previos:

Sum (2015), concluye que:

Las capacitaciones dentro de las entidades públicas se gestionan de manera regular y constantes dentro de sus trabajadores, esto se debe al compromiso de los funcionarios ediles en querer brindar un mejor servicio dentro del sector público, cabe destacar que si bien es

cierto existe una capacitación media o regular, también hay instituciones que no aplican ningún tipo de capacitación, lo que genera un mal manejo de recursos a la hora de evidenciarlos en el buen trato.

Liquidano (2015) concluye que: Un trabajador, crezca profesionalmente dentro de la organización a través del apoyo de la empresa. Todos los trabajadores deben de poseer un buen desarrollo profesional, a través de la gestión que realiza la organización que los contrata.

Sosa (2014) concluye que: La variable desarrollo del personal es percibida por los trabajadores en un nivel regular con 85% del total de los colaboradores, ya que se presenta una estrategia en la organización llamada consideraciones a la idea retroalimentativas, donde se escucha las opiniones de los colaboradores y se sugiere a los jefes inmediatos como poder crecer profesionalmente para poder así generar mejores desempeños, a través de la implementación de capacitaciones.

En ámbitos nacionales tenemos los trabajos previos:

Ruíz (2014), concluye que: Muestra que el monitoreo se realiza de forma regular.

Loana (2014) en su investigación: “La teoría de la satisfacción de los dos elementos: un caso de estudio”, concluye que:

Se concluyó que la satisfacción de las condiciones físicas alcanza un nivel regular con 59.6%, mientras que el 27.4% y el 13% de los trabajadores ubicaron al nivel bueno. Se concluyó también que la satisfacción con las relaciones interpersonales alcanza una predominancia de 56.4% en el nivel deficiente, seguido del 30.6% en el nivel regular y 10% de los trabajadores siente que su satisfacción en las relaciones personales alcanza un 10% en el nivel bueno.

En el ámbito regional - local tenemos los siguientes trabajos de investigación:

Chero (2016) Concluye:

La satisfacción laboral alcanza un 72.3% en su satisfacción regular, seguido de un 24.7% en una satisfacción deficiente y solo 3% en una satisfacción buena. Los beneficios laborales alcanzan una satisfacción regular con 64.5%, una deficiente con 28.55 y el 7% muestra una satisfacción buena frente a los benéficos laborales.

Es por ello que las teorías que muestran al desarrollo del personal son:

Para Davis y Wherther (2008) mencionan que: “El desarrollo del personal es cuando las empresas tienden a ayudar a los colaboradores a sumergirse en la filosofía de la misma para que así crezcan a través de méritos.” (p.252).

Dessler (2011a) afirma que:

Desarrollar el personal dentro de una empresa es recopilar información de los trabajadores tanto profesional como personal, en la cual se permita brindar herramientas necesarias para el crecimiento de los mismos por parte de la empresa. (p.25).

Según Dessler (2011b) indica que:

El proceso de capacitación es la gestión en la que los trabajadores constan de conocimiento para poder desarrollar destrezas en función de la empresa y sus beneficios. (p.24).

Werther y Davis (2008) mencionan que la: “La planificación dentro de organizaciones, en referencia a las capacitaciones es una búsqueda constante de las empresas por manejar una competitividad en cada uno de los elementos humanos donde nacen perfiles de profesionales adecuados para cada puesto de trabajo.”

Según Dessler (2011c) menciona que:

Desarrollar al personal y estimulación de los planes de carrera, es la acción de medir cada uno de los puestos de trabajo a través de resultados, y que por medio de estos se brindan generación de crecimiento profesional a través de ayuda de la misma empresa para el estudio de carrera. (p.27)

Dessler (2011d) menciona que:

La acción de monitorear a un trabajador cambia de acuerdo de cada organización, esto depende en la forma de administración de las misma, ya que evalúa el rendimiento por cada función dada por el esfuerzo de cada colaborador. (p.31).

Alles menciona:

El método de avance, en donde el trabajador recibe una serie de tareas que es acompañado del desarrollo de las mismas dado por las habilidades de este a través de la venia del empleador. (p. 270)

El método de progreso del individuo, en el sector profesional, es cuando la empresa brinda un reconocimiento y herramientas de ayuda para que el personal crezca como profesional. (p.270).

Alles (2015b),

La autora nos menciona de la importancia que posee el desarrollo del personal dentro de una empresa es innegable y que radica principalmente en la predisposición del trabajador con la empresa por generar mayor crecimiento profesional y laboral para beneficio mutuo.

En el caso de la satisfacción laboral, el sustento teórico se basa de la siguiente manera:

El enfoque de la satisfacción laboral radica en dos situaciones claves dentro del efecto placentero del trabajador, una de ellas, es los estímulos de enfoque económico, y estímulos del no enfoque económico. Quien explica estos enfoques tanto extrínsecos e intrínsecos es los autores Salvadores, Sánchez y Jiménez (2012):

Estímulos económicos. Encierra a los trabajadores y la remuneración que perciben esos a través de la ejecución de sus funciones. La remuneración se debe de entender como un vínculo proporcional con el rendimiento del mismo trabajador.

Estimulaciones no económicas. En estas se encuentran las de participación, las de organización, las de proporción de libertad por parte de la empresa, Todo esto apoya un esfuerzo. (p. 45 - 46).

González (2011a) sostiene que: “La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas” (p. 56).

Para Márquez (2012) mantiene una definición de la satisfacción de la siguiente manera: “La actitud del colaborador en donde sus creencias personales y de interacción humanas pase aceptan en una condición laboral.” (p.79)

Robbins (2008), sostiene que la satisfacción es, “La actitud del trabajador” (p. 151)

Nos basaremos del autor González para las dimensiones:

González (2011b) manifiestan que: Son los que están relacionados a las condiciones de elementos tangibles como los son las estructuras de inmuebles en relación con el otorgamiento de estas en facilidades de las actividades de funciones laborales cotidianas. (p. 55)

González (2011c) manifiesta que: Esta dimensión la encierran la compensación, las

condiciones de mejora a través de las recompensas, el sueldo dado a los trabajadores, la promoción y el incentivo. Se hace referencia también a la importancia de los símbolos conductuales del status de reconocimiento laboral que tiene el individuo en su idiosincrasia humana dentro de la organización. (p. 65)

Herzberg, citado en Gonzales (2011d) menciona que: Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad. (p. 89).

Según el autor consultado mejora la condición de metas dentro de la empresa ya que los trabajadores con altos índices de satisfacción laboral mejoran considerablemente y se pueden trazar metas cuantificable fáciles de alcanzar para le estímulo adeudado de un buen clima laboral. (Palma, 2011, p.56).

La satisfacción laboral es importante debido a que los individuos pasan gran parte de su tiempo laborando y es necesario que tengan un efecto satisfactorio o placebo cuando realizan sus actividades en el trabajo, es por ello que estimularlas y gestionarlas por parte de los directivos es fundamental para que así se cree una mejor productividad. (Ponce, 2012, p. 57)

En el caso de la encuesta se considera todo en una escala numérica. (Miguel y Casado, 2011, p.89)

Por lo tanto, el problema general que encierra la investigación es la siguiente: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019?

En los problemas específicos se encuentra: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019? y ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del desarrollo del personal en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019?

La justificación de la investigación según Hernández y Baptista (2014).

Es de corte conveniente, ya que benefició a la Municipalidad, presentando la situación en al que se encuentran ambas variables, de las cuales más adelante se pueden tomar algún tipo de estrategias para mejorar esta situación encontrada.

Posee carácter de relevancia, ya que identificó la falta de desarrollo personal de la Municipalidad, y por ende su falta de incentivos y estímulos para lograr una buena satisfacción laboral, lo que no permite mejorar la situación de los ciudadanos que son los principales usuarios del servicio brindado.

Posee carácter teórico, ya que encierra las teorías relacionadas al tema en función de las dos variables estudiadas, permitiendo así poder ser utilizadas en otras investigaciones.

Es metodológica, porque se establecieron dos cuestionarios que fueron validados a juicios de expertos para otras investigaciones también las puedan usar.

En las hipótesis de la investigación se encuentra como general la siguiente:

H1: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

En las hipótesis de la investigación se encuentra como específicas la siguiente: H1: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

H2: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con las dimensiones del desarrollo del personal de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

El objetivo general es: Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar el nivel de la variable desarrollo del personal de manera global y específica de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral de manera global y específica de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. Establecer la relación del desarrollo del personal con las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. Establecer la relación de la satisfacción laboral con las dimensiones del desarrollo del personal de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. Proponer alternativas de mejora para el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

II. MÉTODO.

La investigación es de método cuantitativo ya que se estudiará las variables en un enfoque numérico, datos dados por el cuestionario (Hernández, et al., 2014).

2.1. Tipo y diseño de investigación.

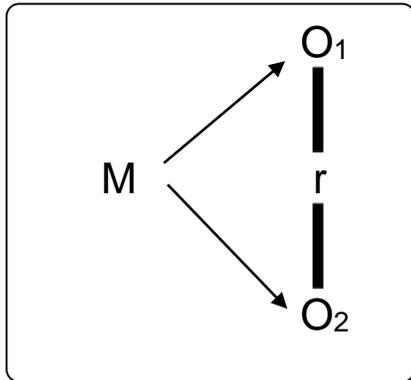
2.1.1. Tipo de investigación.

No experimental porque no implicó la manipulación de las variables, es decir se recogió información de forma independiente en su estado real o natural dentro de la realidad de estudio (Hernández et al., 2014d).

Transversal por cuanto los datos de las variables se recogieron en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014e).

2.1.2. Diseño de investigación.

Diseño descriptivo, correlacional, puesto que los objetivos de la investigación son hallar el nivel de las variables como se relación entre ambas (Hernández et al., 2014e).



Dónde:

M= Muestra no probabilista de los trabajadores

O₁ = Medición del Desarrollo Personal

O₂ = Medición del Satisfacción Laboral

r = Relación que existe entre las variables

2.2. Operacionalización de la variable.

2.2.1. Variables.

Variable 1: Desarrollo del Personal

Variable 2: Satisfacción Laboral

2.2.2. Operacionalización.

Tabla 2.2.1. *Operacionalización de la variable desarrollo del personal.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición	
Desarrollo del Personal	Este proceso de gestión del talento humano tiene por finalidad dar información sobre los trabajadores dentro de la empresa. (Desller, 2011)	Es un proceso de mejora del trabajador dentro de la empresa cada elemento humano., cabe destacar que la obtención por resultados se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Capacitación	Gestión de la capacitación	Ordinal / Likert	
			Desarrollo profesional y planes de carrera	Frecuencia de capacitaciones		Promoción de puestos
				Monitoreo		Estimulación de estudios de carrera a fin

Tabla 2.2.2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Satisfacción Laboral	González (2011, p.56), sostiene que: “La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas”	Es el placer o la tranquilidad que posee el trabajador en sus centros laborales en la función de lo que le puede brindar la empresa y la actitud que él tenga para hacerle frente. Se medirá a través de sus dimensiones en un cuestionario de escala de Likert.	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	Ordinal / Likert
				Limpieza e Higiene	
				Sueldos	
				Líneas de Carrera	
			Beneficios Laborales	Estabilidad del puesto	
			Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	
	Comunicación				

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población.

Hernández, et. al. (2014) mencionan que es un grupo e unidades o individuos que guardan características similares que sirven para los objetivos de la investigación.

La población fue de 103 trabajadores de la municipalidad estudiada:

Cuadro 2.1: Distribución de la Población

Modalidad en los trabajadores	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Estables	40	52	22	90	62	55%
Contratados	35	42	0	0	35	40%
Locadores	4	6	2	7	6	5%
TOTAL	79	100%	24	100%	103	100%

Fuentes: Trabajadores nombrados y nominados de la Municipalidad Distrital de Coishco año 2019

Muestra y muestreo.

El muestreo utilizado fue el censo donde al igual que la población 103 trabajadores de la Municipalidad evaluada

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica.

La técnica utilizada para la investigación realizada fue la encuesta para las dos variables.

A. Encuesta.

La encuesta buscó obtener de primera mano de los trabajadores de la municipalidad estudiada la perspectiva de ambas variables.

2.4.2. Instrumentos.

A. Cuestionario.

a) **Cuestionario del desarrollo del personal**, fue el cuestionario, con 17 preguntas, Las cuales están evaluadas en puntuaciones de escala de Likert, donde se dan una numeración de 1 a 5. A través de ello se obtiene los niveles que son directamente proporcionales al número de respuestas que tiene dicho cuestionario. Adaptación de Rodríguez y Dávila (2018) basado en la teoría de Dessler. La puntuación más baja es 17 y la más alta es 85.

De su validez

Los instrumentos se sometieron a un juicio de experto para hallar la congruencia entre las preguntas, los indicadores y las dimensiones de las variables estudiadas. Es preciso citar que los expertos estuvieron conformados por dos temáticos relacionados al enfoque de la investigación y un metodólogo. La validez se realizará a través de un matriz donde los expertos aprueban el uso de los instrumentos.

De su confiabilidad

El instrumento se sometió a la evaluación de 15 trabajadores de una municipalidad aledaña (Santa), escogidos para delimitar si el cuestionario es totalmente confiable, cabe señalar que el coeficiente de Crombach fue de 0.829 y se puede decir que se acepta y por ende viable este instrumento.

b) **Cuestionario de la satisfacción laboral**, este cuestionario es una adaptación de Esterlit Guevara (2018). Este cuestionario contiene 19 preguntas, los cuales estuvieron evaluados en forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta de escala de Likert. A través de ello se obtiene los niveles que son directamente proporcionales a el número de respuestas que tiene dicho cuestionario. Cuestionario recoge los aportes de la teoría de Gonzales. La puntuación más baja es 19 y la más alta es 95.

De su validez

Para la validez se sometió los instrumentos a un juicio de experto para hallar la congruencia entre las preguntas, los indicadores y las dimensiones de las variables estudiadas. Es preciso citar que los expertos estuvieron conformados por dos temáticos relacionados al enfoque de la investigación y un metodólogo. La validez se realizó a través de un matriz donde los expertos aprueban el uso de los instrumentos.

De su confiabilidad

El instrumento se sometió a la evaluación de 15 trabajadores de una municipalidad aledaña (Santa), escogidos para delimitar si el cuestionario es totalmente confiable, cabe señalar que el coeficiente de Crombach fue de 0.883 y se puede decir que se acepta y por ende viable este instrumento.

2.5. Procedimientos.

Se evaluó en la recolección de datos la opinión de los trabajadores frente a ambas variables.

Para evaluar el tratamiento de datos se aplicó ambos cuestionarios, para los trabajadores de la municipalidad, luego de ellos se cotejó en el programa de Excel como también en Spss, para después interpretar y analizar los resultados para la redacción de demás pasos de la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos.

2.6.1. Análisis descriptivo.

Un análisis de descripción este se basa en describir los resultados través de la observación de la aplicación de instrumentos (Hernández, et. al., 2014.) Se aplicó cuestionario y luego expresado en tablas de frecuencias y gráficos, en los cuales se describieron el nivel de ambas variables.

2.6.2. El análisis inferencial.

Se consideró el uso de la prueba de T. de Kendall, con la finalidad de encontrar relación significativa entre las variables.

2.7. Aspectos éticos

Para que se recoja la información para esta investigación se solicitó un permiso correspondiente al gerente Municipal de la Municipalidad, comunicándole el uso de esta investigación con fines estudiantiles delimitando así que la información recogida fue confidencial y anónima para los encuestados.

III. RESULTADOS.

3.1. Generalidades

La Municipalidad de Coishco tiene como finalidad sacar adelante al distrito de Coishco, brindando atención al morador Coishqueño en diversos temas, como tramitación de licencias, cuidado del ornato público, etc.

En la realidad local, el Gerente de la Municipalidad Distrital de Coishco, Ing. Cesar Eusebio Ramos, en el año 2018 menciona, que la municipalidad no solamente se enfoca en la producción sino también al talento humano.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, liderado por el abogado José Díaz Nakandakari, cuenta en su cargo a más de 100 trabajadores, su situación en su problemática principal radica en la falta de gestión para el desarrollo del personal.

En dicha Municipalidad el desarrollo del personal es desplazado en algunas ocasiones por la complacencia de la informalidad a la hora de promover a algún tipo de trabajador en un puesto meritorio, esto se refleja a su vez también en una satisfacción laboral de repente no tan alta, debido a que el trabajador no se siente satisfecho con el abuso por parte de la gerencia a la hora de promover a un trabajador por mérito propio.

3.2. Descripción de resultados.

3.2.1. Descripción de la variable 1. Desarrollo del personal

Tabla 3.1. Distribución de los niveles del desarrollo del personal

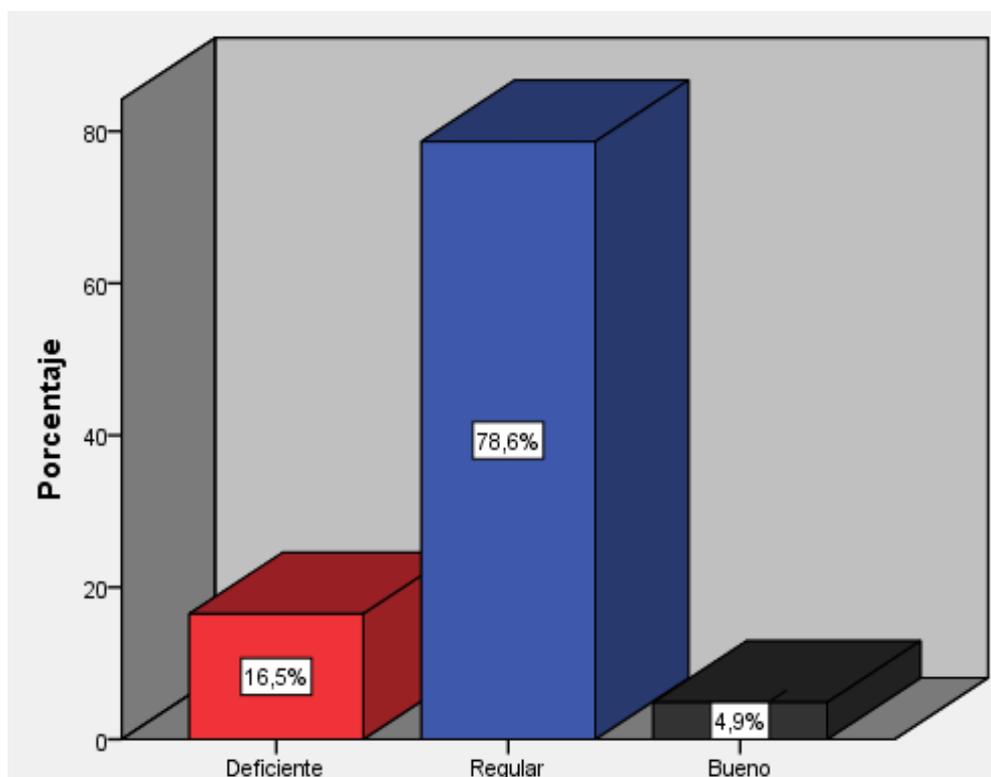
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	16.5
	Regular	81	78.6
	Bueno	5	4.9
Total		103	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.1. Se puede observar que el 16.5% (17 trabajadores) ubican al desarrollo del personal en un nivel deficiente, el 78.6% (81 trabajadores) en el nivel regular y solamente 4.9% (5 trabajadores) se ubica en el nivel bueno.

Figura 1. Distribución de los niveles del desarrollo del personal



Fuente: Tabla 3.1

Tabla 3.2. Distribución de los niveles de la dimensión capacitación

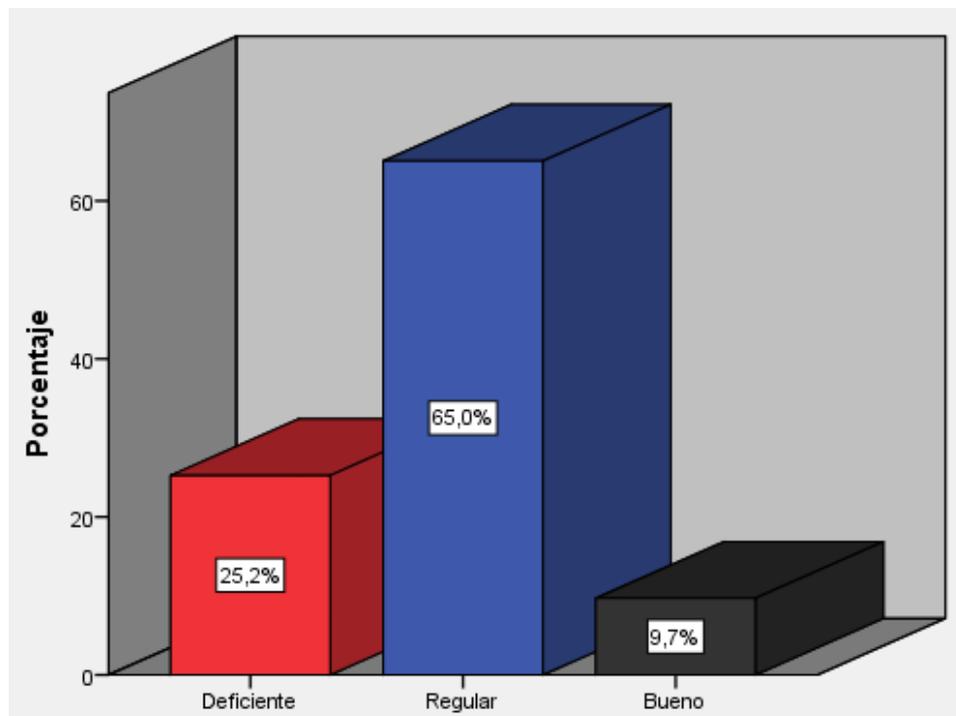
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	25.2	25.2	25.2
	Regular	67	65.0	65.0	90.3
	Bueno	10	9.7	9.7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.2 se puede observar que el 25.2% (26 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 65% (67 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y a si también el 9.7% (10 trabajadores), la ubican en el nivel bueno respecto a la dimensión capacitación, percibida por los trabajadores

Figura 3.2. Distribución de los niveles de la dimensión capacitación



Fuente: Tabla 3.2

Tabla 3.3. Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera

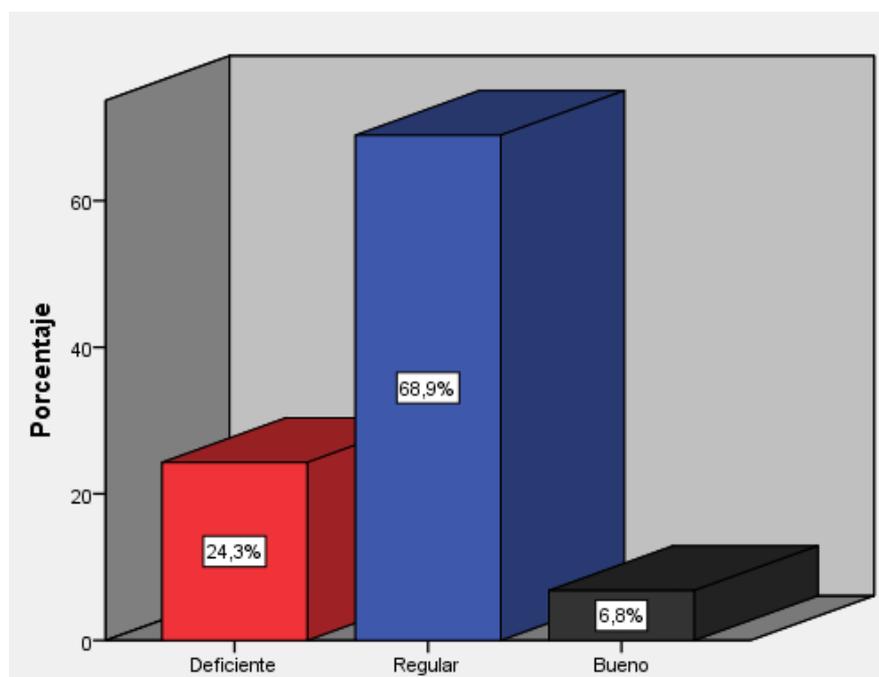
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	24.3	24.3	24.3
	Regular	71	68.9	68.9	93.2
	Bueno	27	6.8	6.8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.3 se puede observar que el 24.3% (25 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 68.9% (71 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 6.8% (27 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera del desarrollo personal de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

Figura 3.3. Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera



Fuente: Tabla 3.3

Tabla 3.4. Distribución de los niveles de la dimensión monitoreo

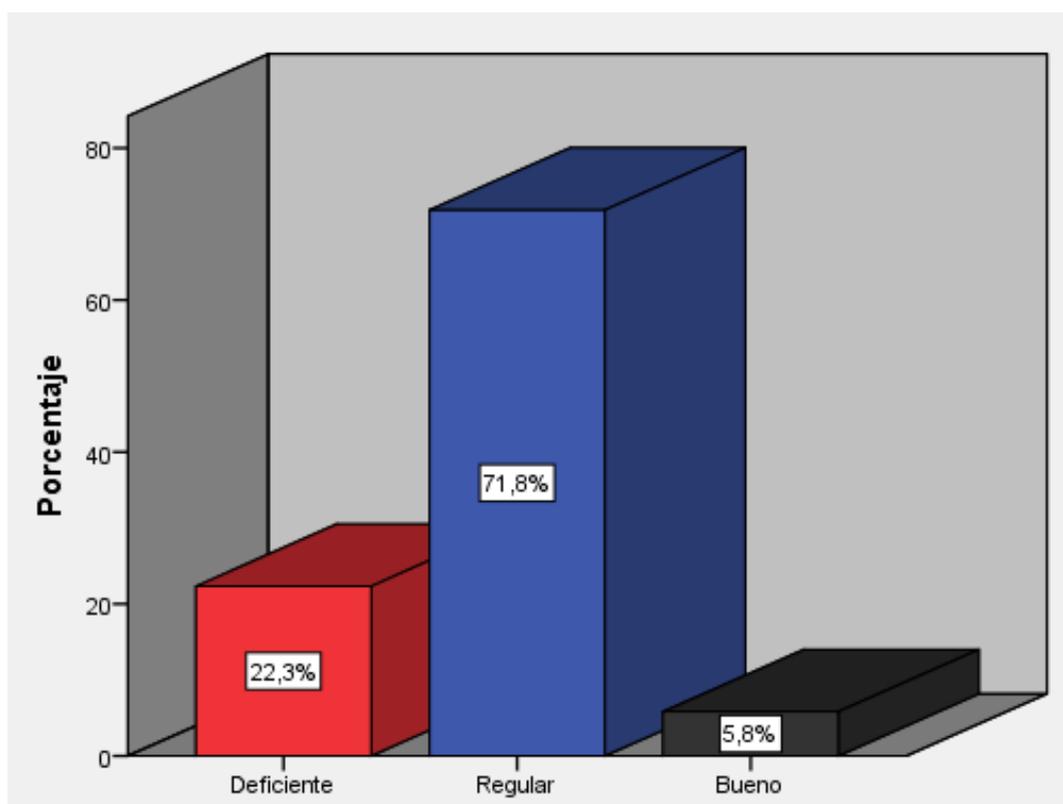
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	22.3	22.3	22.3
	Regular	74	71.8	71.8	94.2
	Bueno	6	5.8	5.8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.4 se puede observar que el 22.3% (23 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 71.8% (74 trabajadores) la ubican en un nivel regular, y a su vez el 5.8% (6 trabajadores), la ubican en el nivel bueno.

Figura 3.4. Distribución de los niveles de la dimensión monitoreo



Fuente: Tabla 3.4

3.2.2. Descripción de la variable 2. Satisfacción laboral

Tabla 3.5. Distribución de los niveles de la satisfacción laboral

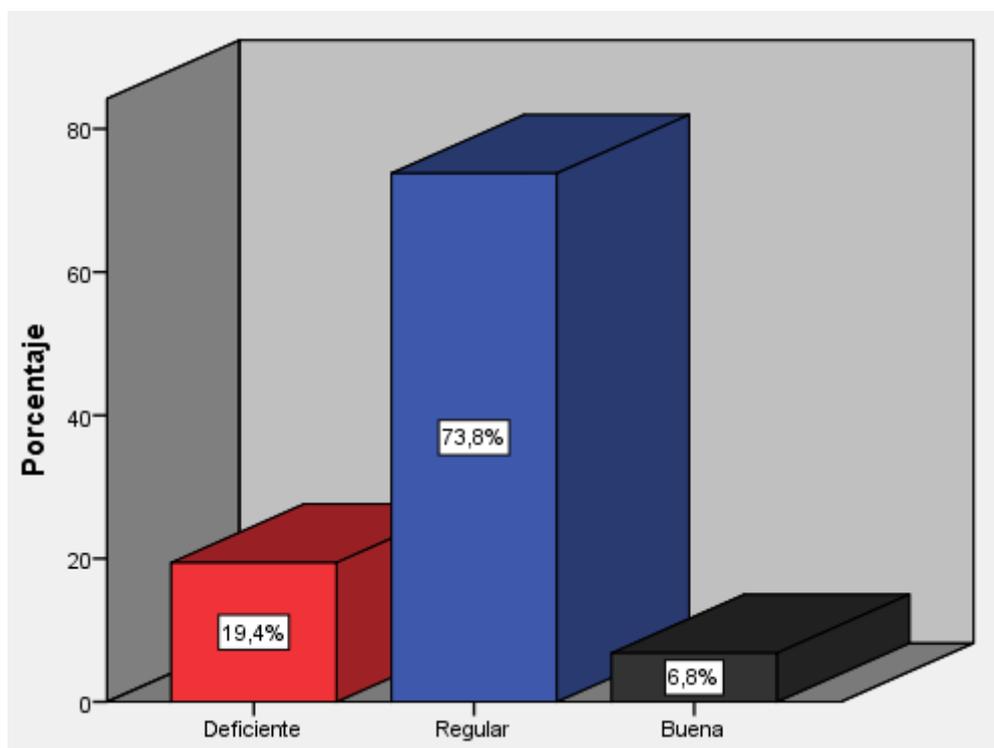
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	20	19,4	19,4	19,4
	Regular	76	73,8	73,8	93,2
	Buena	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.5. se puede apreciar que 19.4% (20 trabajadores) muestran satisfacción deficiente, el 73.8% (76 trabajadores) se sienten en un nivel regular y el 6.8% (7 trabajadores) sienten en un nivel bueno respecto a la satisfacción laboral.

Figura 3.5. Distribución de los niveles de la satisfacción laboral



Fuente: Tabla 3.5

Tabla 3.6. Distribución de los niveles de la dimensión condiciones físicas

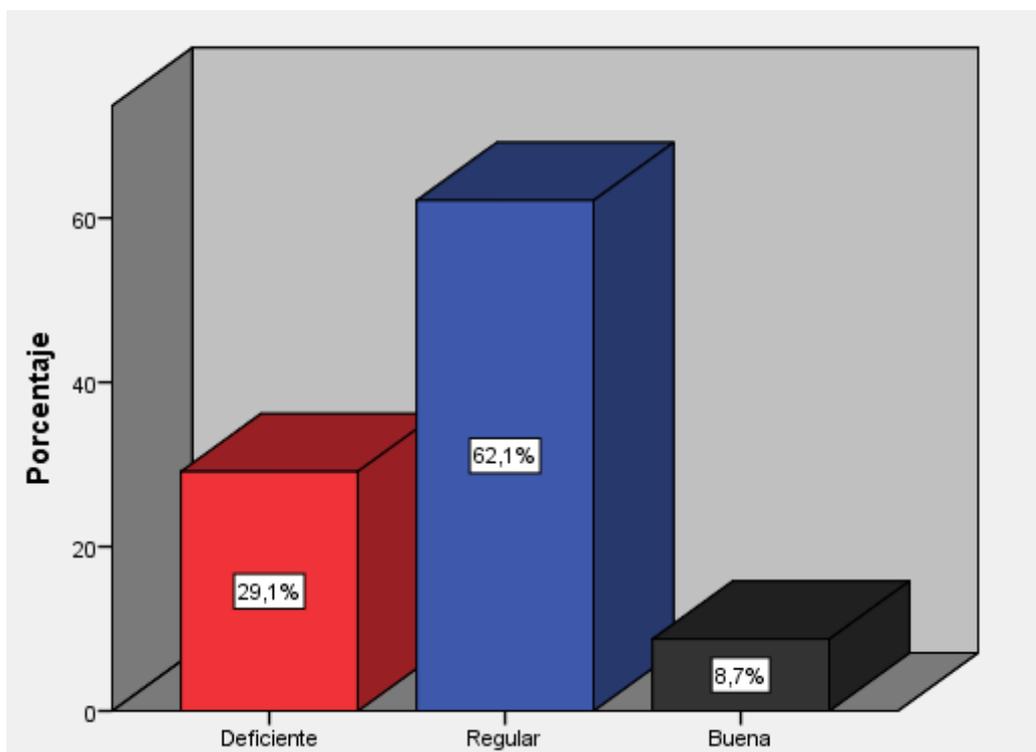
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	29,1	29,1	29,1
	Regular	64	62,1	62,1	91,3
	Buena	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación.

En la tabla 3.6 se puede apreciar que el 29.1% (30 trabajadores) ubican a las condiciones físicas través de su satisfacción en un nivel deficiente, el 62.1% (64 trabajadores) la ubican en un nivel regular y el 8.7% (9 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a las condiciones físicas a través de la satisfacción.

Figura 3.6. Distribución de los niveles de la dimensión condiciones físicas



Fuente: Tabla 3.6

Tabla 3.7. Distribución de los niveles de la dimensión beneficios laborales

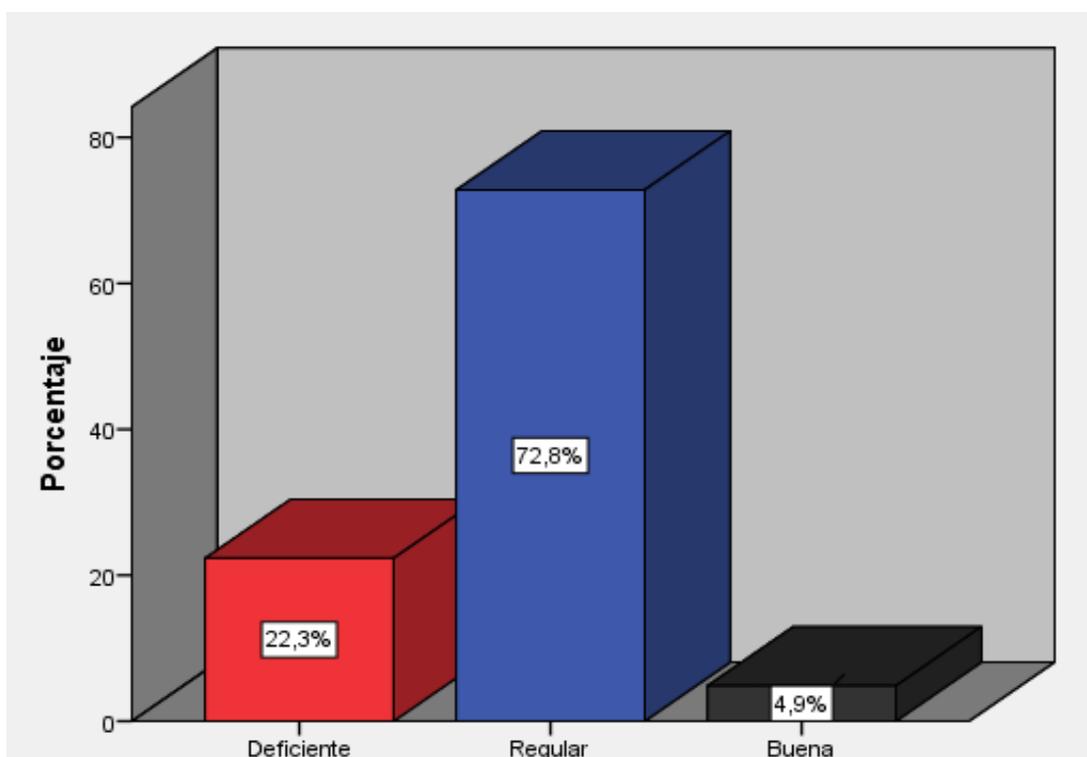
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	22,3	22,3	22,3
	Regular	75	72,8	72,8	95,1
	Buena	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.7 se puede apreciar que el 22.3% (23 trabajadores) ubican a la satisfacción de los beneficios laborales en un nivel deficiente, el 72.8% (75 trabajadores), lo ubican en un nivel regular y el 4.9% (5 trabajadores) lo ubican en un nivel bueno, respecto la satisfacción de los beneficios laborales.

Figura 3.7. Distribución de los niveles de la dimensión beneficios laborales



Fuente: Tabla 3.7

Tabla 3.8. Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales

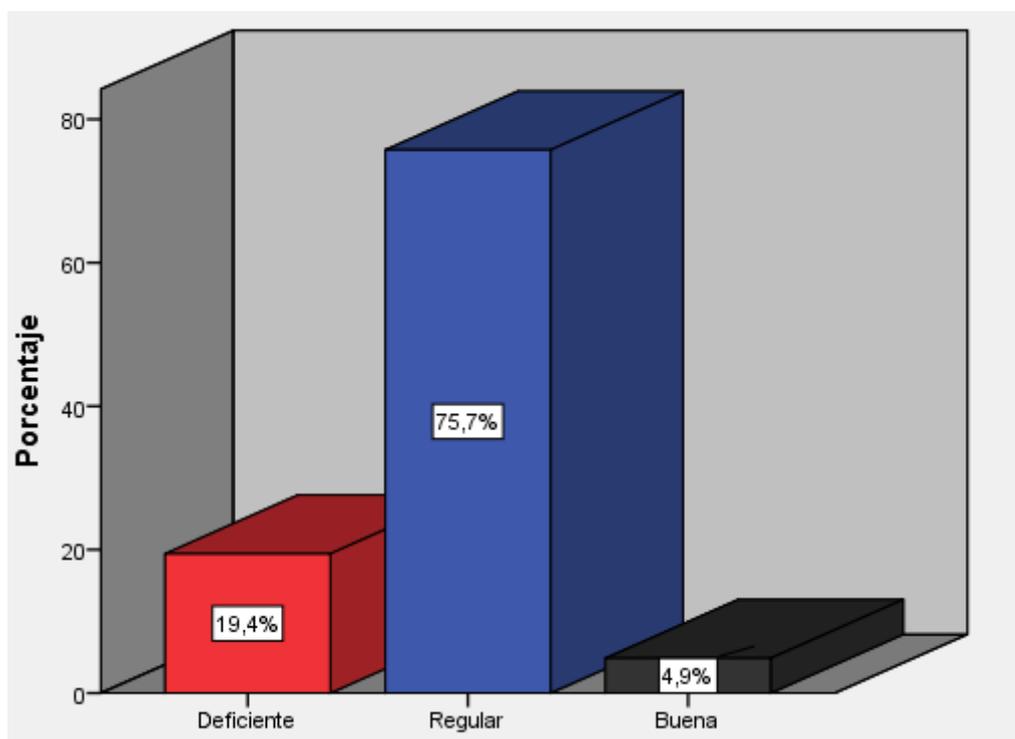
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	20	19,4	19,4	19,4
	Regular	78	75,7	75,7	95,1
	Buena	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.8 se puede apreciar que el 19.4% (20 trabajadores) ubican a la satisfacción de las relaciones interpersonales en un nivel deficiente, el 75.7% (78 trabajadores), lo ubican en un nivel regular y el 4.9% (5 trabajadores) lo ubican en un nivel bueno, respecto la satisfacción de las relaciones interpersonales.

Figura 3.8. Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 3.8

3.2.3. Comprobación de hipótesis.

Tabla 3.9. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre desarrollo del personal y satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	Desarrollo Del Personal	D. Capacitación	D. Desarrollo Profesional	D. Monitoreo	Satisfacción Laboral	D. Condiciones Físicas	D. Beneficios Laborales	D. Relaciones Interpersonales
N	103	103	103	103	103	103	103	103
Parámetros normales ^{a,b}								
Media	47,8641	13,7864	17,1650	16,9126	52,7476	13,4951	19,5728	19,6796
Desviación estándar	9,66097	3,54149	4,07551	4,07553	11,25874	3,56418	4,78888	4,84710
Máximas diferencias extremas								
Absoluta	,121	,101	,099	,152	,114	,109	,083	,121
Positivo	,121	,101	,099	,152	,114	,109	,082	,121
Negativo	-,092	-,061	-,077	-,096	-,075	-,062	-,083	-,077
Estadístico de prueba	,121	,101	,099	,152	,114	,109	,083	,121
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación.

De los resultados que se observan en la tabla 3.9, a un nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) menor a 0.05 en los puntajes de la variable desarrollo del personal y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una Distribución Normal (test de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Tau b de Kendall con el fin de determinar si las variables desarrollo del personal y satisfacción laboral se relacionan significativamente.

Hipótesis general: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre desarrollo del personal y satisfacción laboral.

Tabla 3.10. *Distribución de los niveles del desarrollo del personal y satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral				
		Deficiente	Regular	Buena	Total	
Desarrollo del Personal	Deficiente	Recuento	17	0	0	17
		% del total	16,5%	0,0%	0,0%	16,5%
	Regular	Recuento	2	76	3	81
		% del total	1,9%	73,8%	2,9%	78,6%
	Bueno	Recuento	1	0	4	5
		% del total	1,0%	0,0%	3,9%	4,9%
Total	Recuento	20	76	7	103	
	% del total	19,4%	73,8%	6,8%	100,0%	

Descripción:

En la tabla 3.10 se puede apreciar que el 16,5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coishco, ubican al desarrollo del personal y a la satisfacción laboral en un nivel deficiente, mientras que un 73.8% de los trabajadores, lo ubican en un nivel regular a ambas variables.

Hipótesis estadística:

H1: El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

H0: El desarrollo del personal no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,813	,090	5,616	,000
N de casos válidos		103			
a. No se supone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Descripción:

Como $p - valor < 0,01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral con un valor $r=0.813$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre desarrollo del personal y las dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 3.11. Relación entre la variable desarrollo del personal y las dimensiones de la satisfacción laboral.

Relación estudiada	Coefficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Desarrollo del personal vs Condiciones Físicas	0,545	,000
Desarrollo del personal vs Beneficios Laborales	0,513	,000
Desarrollo del personal vs Relaciones interpersonales	0, 745	,000

Descripción:

Como $p - valor < 0,01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la variable desarrollo de personal y las dimensiones de la satisfacción laboral, se destaca que la relación más alta es la del desarrollo del personal con las relaciones interpersonales, con un valor $r=0.745$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del desarrollo del personal.

Tabla 3.12. Distribución de los niveles de la satisfacción laboral y las dimensiones del desarrollo del personal

Relación estudiada	Coefficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Satisfacción Laboral vs Capacitación	0,536	,000
Satisfacción Laboral vs Desarrollo profesional y los planes de carrera	0,491	,000
Satisfacción Laboral vs Monitoreo	0, 765	,000

Descripción:

Como $p - valor < 0,01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del desarrollo del personal, se destaca que la relación más alta es la de la satisfacción laboral con el monitoreo, con un valor $r=0.765$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

IV. DISCUSIÓN.

4.1. A nivel descriptivo.

En la tabla 3.1. se puede observar que el 16.5% (17 trabajadores) ubican al desarrollo del personal en un nivel deficiente, el 78.6% (81 trabajadores) en el nivel regular y solamente 4.9% (5 trabajadores) se ubica en el nivel bueno.

Los datos de la tabla 3.1. coincide con los de Sosa (2014) se muestra en un nivel regular con 85% del total de los colaboradores, ya que se presenta una estrategia en la organización llamada consideraciones a las ideas retroalimentativas, donde se escucha las opiniones de los colaboradores y se sugiere a los jefes inmediatos como poder crecer profesionalmente para poder así generar mejores desempeños, a través de la implementación de capacitaciones.

En la tabla 3.2 se puede observar que el 25.2% (26 trabajadores) ubican a esta dimensión en un nivel deficiente, el 65% (67 trabajadores) quienes la ubican en un nivel regular y a si también el 9.7% (10 trabajadores), en el nivel bueno respecto a la dimensión capacitación, percibida por los trabajadores.

Estos resultados mostrados se pueden corroborar de alguna manera con los de Sum (2015) donde se concluye que las capacitaciones dentro de las entidades públicas se gestionan de manera regular y constantes dentro de sus trabajadores, esto se debe al compromiso de los funcionarios ediles en querer brindar un mejor servicio dentro del sector público, cabe destacar que si bien es cierto existe una capacitación media o regular, también hay instituciones que no aplican ningún tipo de capacitación, lo que genera un mal manejo de recursos a la hora de evidenciarlos en el buen trato.

Werther y Davis (2008) mencionan que la: “La planificación dentro de organizaciones, en referencia a las capacitaciones es una búsqueda constante de las empresas por manejar una competitividad en cada uno de los elementos humanos donde nacen perfiles de profesionales adecuados para cada puesto de trabajo.”

En la tabla 3.5. se puede apreciar que 19.4% (20 trabajadores) muestran satisfacción deficiente, el 73.8% (76 trabajadores) se sienten en un nivel regular. Los datos de la tabla 3.5. se muestran corroborados en Chero (2016), mencionan

que la satisfacción laboral alcanza un 72.3% en su satisfacción regular, seguido de un 24.7% en una satisfacción deficiente y solo 3% en una satisfacción buena.

Para reforzar lo discutido en este párrafo, es preciso mencionar a González (2011a) sostiene que: “La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas” (p. 56).

En la tabla 3.6 se puede apreciar que el 29.1% (30 trabajadores) ubican a las condiciones físicas través de su satisfacción en un nivel deficiente, el 62.1% (64 trabajadores) la ubican en un nivel regular. Estos resultados coinciden de alguna manera con los encontrados en Loana (2014): “La teoría de la satisfacción de los dos elementos: un caso de estudio”, donde concluye que la satisfacción de las condiciones físicas alcanza un nivel regular con 59.6%.

Es por ello que el autor González (2011b) manifiestan que: Son los que están relacionados a las condiciones de elementos tangibles como los son las estructuras de inmuebles en relación con el otorgamiento de estas en facilidades de las actividades de funciones laborales cotidianas. (p. 55)

En la tabla 3.7 se puede apreciar que el 22.3% (23 trabajadores) ubican a la satisfacción de los beneficios laborales en un nivel deficiente, el 72.8% (75 trabajadores), lo ubican en un nivel regular y el 4.9% (5 trabajadores) lo ubican en un nivel bueno, respecto la satisfacción de los beneficios laborales.

Estos resultados se contrastan con los encontrados en Chero (2016) donde la dimensión beneficios laborales alcanza un nivel regular con 64.5%, deficiente con 28.55 y el 7% muestra una satisfacción buena frente a los benéficos laborales.

Así también Gonzáles (2011c) manifiesta que: Esta dimensión la encierran la compensación, las condiciones de mejora a través de las recompensas, el sueldo dado a los trabajadores, la promoción y el incentivo. Se hace referencia también a la importancia de los símbolos conductuales del status de reconocimiento laboral que tiene el individuo en su idiosincrasia humana dentro de la organización. (p. 65)

En la tabla 3.8 se puede apreciar que el 19.4% (20 trabajadores) ubican a la satisfacción relaciones interpersonales con 75.7% (78 trabajadores), lo ubican en un nivel regular.

Estos resultados se contrastan de alguna manera con los encontrados en Loana (2014) en su tesis titulada “La teoría de la satisfacción de los dos elementos: un caso de estudio”, donde se concluyó también que la satisfacción con las relaciones interpersonales alcanza una predominancia de 56.4%.

4.2. A nivel inferencial.

En la tabla 3.10 se corrobora a través $p - valor < 0, 01$, si existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Coishco.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó la relación de ambas variables estudiadas, ya que su significancia fue menor a 0.05. Así también se obtuvo un valor Tau_B de Kendall de 0.813, obteniendo una relación alta (ver tabla 3.10.).
- La gestión del desarrollo del personal, donde se muestra que el 78.6% de los colaboradores la perciben en el nivel regular, el 56% de los trabajadores perciben la gestión de la una capacitación regular, el 69.8% percibe una gestión de planes de carrera regular y al monitoreo con 71.8% la perciben también en el nivel regular. (ver tabla 3.1, 3.2, 3.3, 3.4)
- Se identificó el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores donde el 73.8% de estos perciben una satisfacción regular. La satisfacción de las condiciones físicas muestra un 62.1% que la perciben un nivel regular, el 72.8% de los trabajadores perciben que la satisfacción de los beneficios laborales es regular y la satisfacción de las relaciones interpersonales es del 75.7% regular. (ver tabla 3.5, 3.6, 3.7, 3.8).
- Se logró establecer la relación significativa entre el desarrollo del personal y las dimensiones de la satisfacción laboral. Así tenemos: el desarrollo de personal se relaciona con las condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones interpersonales. Obteniéndose valores de Tau_B de Kendall de 0.545, 0.513, 0,745 respectivamente. Cabe destacar que la relación más considerable es la del desarrollo y las relaciones interpersonales, y la más baja es la relación entre el desarrollo con los benéficos laborales. (ver tablas: 3.11).
- Se logró establecer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del desarrollo del personal. Así tenemos: La satisfacción laboral se relaciona con la dimensión capacitación, desarrollo profesional y planes de carrera, y monitoreo. Obteniéndose valores de Tau_B de Kendall de 0.536, 0.491, y 0.765 respectivamente. Cabe destacar que la relación más considerable es la de la satisfacción laboral con la dimensión monitoreo y la más baja, es la relación entre satisfacción y la dimensión desarrollo profesional y planes de carrera. (ver tablas: 3.12).

VI. RECOMENDACIONES.

- Mejorar la gestión del desarrollo del personal en sus colaboradores a través de la estimulación de mayores capacitaciones que vinculen el crecimiento profesional en las aras de una mejoría colectiva, para que a través de ello se presente una mayor satisfacción laboral.
- Se recomienda, al gerente de la organización estatal estudiada, mejore a través de su gestión, la situación de convenios con el crecimiento profesional a través de los planes de carrera que pueden poseer los colaboradores en función del apoyo que les pueda brindar la institución pública, también puede interactuar el alcalde del mismo distrito en buscar instituciones educativas que brinden ayuda y apoyo a los colaboradores a través de convenios con las mismas.
- Se recomienda al gerente del área de recursos humanos, que se priorice mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores a través de la estimulación de beneficios laborales, como el reconocimiento, o incentivos gestados por políticas de la misma municipalidad lo cual permitirá llegar a una mayor satisfacción laboral, también se puede gestionar poseer mejores relaciones interpersonales, a través de actividades extra laborales, lo cual permitirán a los trabajadores enlazarse de manera informal.
- Se recomienda ejecuten actividades programadas, para mejorar de esta manera el desarrollo del personal, dentro de la Municipalidad Distrital de Coishco.
- Se recomienda al área de recursos humanos, analizar y establecer las dimensiones del desarrollo del personal en la organización, de modo que se ejecuten procesos programados en el monitoreo, para mejorar de esta manera la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica
- Ballestrini, S. (2007). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Burgos, J. (2015). *Diseño y Administración Organizacional*. (2^a ed). Barcelona España: Enciclopedia Edit.
- Chero, L. (2016). *Teoría de recursos y diseño organizacional*. (10^a ed). México Editorial Mc Graw Hill
- Dessler, G. (2011). *Personnel Administration*, 8^a ed., Usa: Prentice Hall.
- Guevara, E. (2018). *Satisfacción Laboral en los colaboradores de Plaza Vea Chimbote en el año 2018*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.
- González, M. (2011). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. (2^a es). España, Madrid: Díaz de Santos S.a.
- Hernández H., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). México: Interamericana Editores.
- Loana (2014). *La teoría satisfacción laboral de los dos elementos: un caso de estudio: Licenciatura*. Universidad Católica del Perú.
- Liquidiano (2015). *Human resources management*. Use: Pearson
- Márquez, S. (2012). *Administración en la satisfacción laboral*. (2 a ed) México, México: Simusa
- Miguel, J. y Casado, M. (2011). *Estrés y afrontamiento*. En A. Puente (Coord.), *Psicología contemporánea básica y aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Palma, S. (2011) *Elaboración y Validación de una escala de satisfacción laboral para trabajadores de Lima Metropolitana*.
- Ponce, S. (2012). *Personnel administration salaries and salaries*. (3rd ed) Use: Limusa.
- Robbins, S. (2018). *Administration*. (5th ed). Usa: Ed: Pearson Education, S.A

- Rodríguez D. y Dávila L. (2014). *Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de Los Palttos, Chimbote 2018*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruíz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción profesional en la municipalidad D.A. Carrión* Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo.
- Sosa, S. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (Itecnor). Licenciatura. Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala.
- Sum, Y. (2015). Desarrollo del personal y satisfacción laboral en las entidades públicas – 1 Quetzaltenango. Licenciatura. Universidad Privada Rafael Landívar de Guatemala
- Wherter y Davis (2008). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 1.1. Cuestionario del Desarrollo del Personal.

A continuación, se presenta un pequeño cuestionario que contiene 17 preguntas que permitirán medir el desarrollo personal en la Municipalidad Distrital de Coishco 2019, donde se le pide que marque donde usted cree conveniente con total sinceridad y transparencia.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿USTED SE SIENTE SATISFECHO CON LAS CAPACITACIONES QUE RECIBE POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD?					
2. SUS JEFES MEDIANTE LAS CAPACITACIONES ¿HAN LOGRADO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD					
3. ¿ A USTED LE HA SERVIDO PROFESIONALMENTE LAS CAPACITACIONES QUE BRINDA LA MUNICIPALIDAD?					
4. ¿USTED ESTA DE ACUERDO CON LA FRECUENCIA QUE SE DICTAN LAS CAPACITACIONES					
5. ¿USTED SE SIENTE CONFORME CON EL METODO DE CAPACITACIONES QUE RECIBE?					
6. ¿USTED ESTA DE ACUERDO CON LAS VACANTES DE					

PUESTOS DE TRABAJO QUE BRINDA LA MUNICIPALIDAD?					
7. ¿EXISTE ORIENTACIONES PARA LA ELECCION DE PUESTOS DE TRABAJO?					
8. ¿USTED SE SIENTE CONFORME EN EL PUESTO QUE SE ENCUENTRA LABORANDO?					
9. ¿A USTED SE LE BRINDA CONFIANZA PARA MEJORAR SU LINEA DE CARRERA?					
10. ¿A USTED LE BRINDAN OPORTUNIDADES DE SUPERACIÒN?					
11. ¿USTED ESTA DE ACUERDO CON LA FORMA DE VISIÒN DE LA MUNICIPALIDAD?					
12. ¿USTED CONSIDERA QUE SE DESEMPEÑA CORRECTAMENTE EN SUS LABORES DIARIAS?					
13. ¿EXISTE UNA BUENA RELACION ENTRE JEFE – TRABAJADOR?					
14. ¿USTED CREE QUE PUEDE MEJORAR SU RENDIMIETO LABORAL?					

15. ¿EXISTE ALGUN INCENTIVO POR SU BUEN DESEMPEÑO LABORAL?					
16. ¿USTED CREE QUE SERÍA ADECUADO QUE LA MUNICIPALIDAD PUEDA TOMAR MEDIDAS EN LOS INDICADORES PARA UN BUEN MONITOREO?					
17. ¿USTED ESTA DE ACUERDO CON EL SEGUIMIENTO QUE LA MUNICIPALIDAD HACE A SUS TRABAJADORES EN FUNCION DE SUS RESULTADOS?					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar el desarrollo del personal
Autores:	Rodríguez Deysi y Lucero Campos
Año de edición:	(2018).
Adaptación	Liz Ana, Cabrejos Sánchez
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1 Capacitación – D2 Desarrollo profesional y planes de carrera – D3 Monitoreo
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Coishco 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable desarrollo del personal en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.829$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 17 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> D1 Capacitación (5 ítems) <input type="checkbox"/> D2 Desarrollo profesional y planes de carrera (6 ítems) <input type="checkbox"/> D3 Monitoreo (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Deficiente 17- 39 Regular 40 - 62 Bueno 63 – 85

Escala valorativa del Desarrollo del Personal

Desarrollo del Personal				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desarrollo del Personal.	17	85	63 a 85	Bueno
			40 a 62	Regular
			17 a 39	Deficiente
Dimensiones del desarrollo del personal				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Capacitación	5	25	19 -25	Bueno
			12 -18	Regular
			5 - 11	Deficiente
Desarrollo profesional y planes de carrera /Monitoreo	6 c/u	30	26-30	Bueno
			15 -23	Regular
			6 - 14	Deficiente

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo del Personal Este proceso de gestión del talento humano tiene por finalidad dar información sobre los trabajadores dentro de la empresa. (Deslier, 2011)	Capacitación	Gestión de la Capacitación	¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe por parte de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted cree que mediante las capacitaciones que brindan sus jefes, se ha logrado mejorar la productividad en la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted le ha servido profesionalmente las capacitaciones que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
	Frecuencia de la Capacitación	¿Usted está de acuerdo con la frecuencia que se dictan las capacitaciones?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted está conforme con el método de capacitaciones que recibe?						✓		✓		✓		✓			
	Promoción de Puestos	¿Usted está de acuerdo con las vacantes de puestos de trabajo que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓			

Desarrollo Profesional y Planes de carrera		¿Existe orientaciones para la elección de puestos de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted se siente conforme en el puesto que se encuentra laborando?						✓		✓		✓		✓			
	Estimulación de Estudios de Carrera a Fin		¿A Usted se le brinda confianza para mejorar su línea de carrera?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted se le brinda oportunidades de superación?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está de acuerdo con la visión de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
Monitoreo	Evaluación de Desempeño	¿Usted considera que se desempeña correctamente en sus labores diarias?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe una buena relación entre jefe y trabajador?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que puede mejorar su rendimiento laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe algún incentivo por su buen desempeño laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que sería adecuado que la Municipalidad pueda tomar medidas en los indicadores para un buen monitoreo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted está de acuerdo con el seguimiento que la Municipalidad hace a sus trabajadores en función de sus resultados?						✓		✓		✓		✓			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Desarrollo del personal.

OBJETIVO: Identificar el nivel del desarrollo del personal de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DEL CASTILLO VILLACORTA HENRY JOSEPH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION



DNI: 32982461

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

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

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo del Personal Este proceso de gestión del talento humano tiene por finalidad dar información sobre los trabajadores dentro de la empresa. (Deslier, 2011)	Capacitación	Gestión de la Capacitación	¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe por parte de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted cree que mediante las capacitaciones que brindan sus jefes, se ha logrado mejorar la productividad en la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted le ha servido profesionalmente las capacitaciones que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
		Frecuencia de la Capacitación	¿Usted está de acuerdo con la frecuencia que se dictan las capacitaciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está conforme con el método de capacitaciones que recibe?						✓		✓		✓		✓		
		Promoción de Puestos	¿Usted está de acuerdo con las vacantes de puestos de trabajo que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		

Desarrollo Profesional y Planes de carrera		¿Existe orientaciones para la elección de puestos de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted se siente conforme en el puesto que se encuentra laborando?						✓		✓		✓		✓			
	Estimulación de Estudios de Carrera a Fin		¿A Usted se le brinda confianza para mejorar su línea de carrera?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted se le brinda oportunidades de superación?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está de acuerdo con la visión de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
Monitoreo	Evaluación de Desempeño	¿Usted considera que se desempeña correctamente en sus labores diarias?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe una buena relación entre jefe y trabajador?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que puede mejorar su rendimiento laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe algún incentivo por su buen desempeño laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que sería adecuado que la Municipalidad pueda tomar medidas en los indicadores para un buen monitoreo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted está de acuerdo con el seguimiento que la Municipalidad hace a sus trabajadores en función de sus resultados?						✓		✓		✓		✓			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Desarrollo del personal.

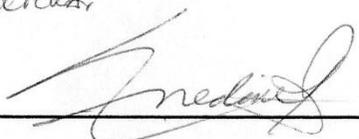
OBJETIVO: Identificar el nivel del desarrollo del personal de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA RIVERA SANDRA A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



DNI: 18021780

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

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

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.

AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo del Personal Este proceso de gestión del talento humano tiene por finalidad dar información sobre los trabajadores dentro de la empresa. (Deslier, 2011)	Capacitación	Gestión de la Capacitación	¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe por parte de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted cree que mediante las capacitaciones que brindan sus jefes, se ha logrado mejorar la productividad en la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted le ha servido profesionalmente las capacitaciones que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
	Frecuencia de la Capacitación	Promoción de Puestos	¿Usted está de acuerdo con la frecuencia que se dictan las capacitaciones?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está conforme con el método de capacitaciones que recibe?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está de acuerdo con las vacantes de puestos de trabajo que brinda la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		

Desarrollo Profesional y Planes de carrera		¿Existe orientaciones para la elección de puestos de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted se siente conforme en el puesto que se encuentra laborando?						✓		✓		✓		✓			
	Estimulación de Estudios de Carrera a Fin		¿A Usted se le brinda confianza para mejorar su línea de carrera?						✓		✓		✓		✓		
			¿A Usted se le brinda oportunidades de superación?						✓		✓		✓		✓		
			¿Usted está de acuerdo con la visión de la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
Monitoreo	Evaluación de Desempeño	¿Usted considera que se desempeña correctamente en sus labores diarias?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe una buena relación entre jefe y trabajador?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que puede mejorar su rendimiento laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿En la Municipalidad existe algún incentivo por su buen desempeño laboral?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted cree que sería adecuado que la Municipalidad pueda tomar medidas en los indicadores para un buen monitoreo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Usted está de acuerdo con el seguimiento que la Municipalidad hace a sus trabajadores en función de sus resultados?						✓		✓		✓		✓			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Desarrollo del personal.

OBJETIVO: Identificar el nivel del desarrollo del personal de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguilar Sánchez Lora

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister

DNI:

32865014

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

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

Análisis de confiabilidad del instrumento.

Cuestionario sobre Desarrollo del Personal.

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre el desarrollo del personal” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la Municipalidad del Santa, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable desarrollo del personal, esta alcanza un 0.829, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Capacitación	Desarrollo Profesional y Planes de Carrera	Monitoreo
ÍTEM1	,733		
ÍTEM2	,610		
ÍTEM3	,784		
ÍTEM4	,543		
ÍTEM5	,540		
ÍTEM6	,608		
ÍTEM7	,948		
ÍTEM8		,652	
ÍTEM9		,425	
ÍTEM10		,798	
ÍTEM11		,996	
ÍTEM12		,814	
ÍTEM13			,548
ÍTEM14			,660
ÍTEM15			,632
ÍTEM16			,641
ÍTEM17			,941
Correlación por dimensiones	0.610	0.684	0.735
Correlación Total	0.654		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Capacitación	Desarrollo Profesional y Planes de Carrera	Monitoreo
ÍTEM1	,830		
ÍTEM2	,839		
ÍTEM3	,831		
ÍTEM4	,830		
ÍTEM5	,830		
ÍTEM6	,820		
ÍTEM7	,829		
ÍTEM8		,818	
ÍTEM9		,827	
ÍTEM10		,817	
ÍTEM11		,831	
ÍTEM12		,837	
ÍTEM13			,834
ÍTEM14			,827
ÍTEM15			,820
ÍTEM16			,837
ÍTEM17			,833
Confiabilidad por dimensiones	0.810	0.824	0.855
Confiabilidad Total	0.829		

Anexo 1.2. Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de la satisfacción laboral. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra usted sobre la satisfacción que posee en el trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

Ítems	Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?					
2. ¿Considera Ud. que la Municipalidad tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?					
3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?					
4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?					
5. ¿Cree Ud. que la institución mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?					
6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?					
7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo los ingresos de la Municipalidad?					
8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras ¿Municipalidades o entidades del estado?					

9. ¿Cree Ud. que la Municipalidad le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?					
10. ¿Cree Ud. que la Municipalidad promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?					
11. ¿Cree Ud. que la Municipalidad reconoce al personal con estudios superiores?					
12. ¿Cree Ud. que en la Municipalidad existe estabilidad laboral?					
13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?					
14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?					
15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?					
16. ¿Cree Ud. que la Municipalidad motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?					
17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?					
18. ¿Cree Ud. que la Municipalidad cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?					
19. ¿Cree que la institución brinda suficiente información sobre las capacitaciones?					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
Autores:	Esterlit Guevara
Año de edición:	(2018).
Adaptación	Liz Ana, Cabrejos Sánchez
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Condiciones Físicas – D2: Beneficios Laborales – D3: Relaciones Interpersonales
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Coishco 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable Satisfacción Laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.883$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 19 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> D1: Condiciones Físicas (5 ítems) <input type="checkbox"/> D2: Beneficios Laborales (7 ítems) <input type="checkbox"/> D3: Relaciones Interpersonales (7 ítems)
Calificación:	Totalmente de acuerdo (5 puntos) De Acuerdo (4 puntos) Indiferente (3 puntos) Desacuerdo (2 puntos) Totalmente en desacuerdo (1 puntos)

Escala valorativa de satisfacción laboral

Satisfacción laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Satisfacción L.	19	95	70 a 95	Bueno
			44 a 69	Regular
			19 a 43	Deficiente
Dimensiones de satisfacción laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Condiciones Físicas	5	25	19 -25	Bueno
			12 -18	Regular
			5 - 11	Deficiente
Beneficios Laborales /Relaciones Interpersonales	7 c/u	35	28-35	Bueno
			16 -27	Regular
			7 - 15	Deficiente

ANEXO N°
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.
AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo(5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL González (2011, p.56), sostiene que: "La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Considera Ud. que la Municipalidad tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?						✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?						✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?						✓		✓		✓		✓			

	Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la Municipalidad mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?						✓		✓		✓		✓		
Beneficios Laborales	Salarios	6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?						✓		✓		✓		✓		
		7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a los ingresos que percibe la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
		8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras Municipalidades?							✓		✓		✓		✓	
	Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la Municipalidad le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		10. ¿Cree Ud. que la Municipalidad promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		11. ¿Cree Ud. que la Municipalidad reconoce al personal con estudios superiores?							✓		✓		✓		✓	
Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la Municipalidad existe estabilidad laboral?							✓		✓		✓		✓		
Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?						✓		✓		✓		✓		

			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?					✓		✓		✓		✓	
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?					✓		✓		✓		✓	
			16. ¿Cree Ud. que la Municipalidad motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?					✓		✓		✓		✓	
	Comunicación		17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?					✓		✓		✓		✓	
			18. ¿Cree Ud. que la Municipalidad cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?					✓		✓		✓		✓	
			19. ¿Cree que la Municipalidad brinda suficiente información sobre las capacitaciones?					✓		✓		✓		✓	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

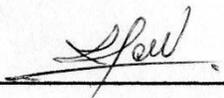
OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DEL CASTILLO VILLACORTA HENRY JOSEPH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION



DNI: 32982461

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

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

ANEXO N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.
AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL. González (2011, p.56), sostiene que: "La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Considera Ud. que la Municipalidad tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?						✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?						✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?						✓		✓		✓		✓			

	Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la Municipalidad mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?						✓		✓		✓		✓		
Beneficios Laborales	Salarios	6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?						✓		✓		✓		✓		
		7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a los ingresos que percibe la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
		8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras Municipalidades?							✓		✓		✓		✓	
	Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la Municipalidad le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		10. ¿Cree Ud. que la Municipalidad promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		11. ¿Cree Ud. que la Municipalidad reconoce al personal con estudios superiores?							✓		✓		✓		✓	
	Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la Municipalidad existe estabilidad laboral?							✓		✓		✓		✓	
Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?						✓		✓		✓		✓		

			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?					✓		✓		✓		✓	
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?					✓		✓		✓		✓	
			16. ¿Cree Ud. que la Municipalidad motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?					✓		✓		✓		✓	
	Comunicación		17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?					✓		✓		✓		✓	
			18. ¿Cree Ud. que la Municipalidad cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?					✓		✓		✓		✓	
			19. ¿Cree que la Municipalidad brinda suficiente información sobre las capacitaciones?					✓		✓		✓		✓	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

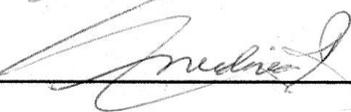
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MEDINA RAMIREZ SANDOR D.
DOCTOR.


DNI: 18021780

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

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

ANEXO N°
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
TÍTULO: Desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019.
AUTORA: Cabrejos Sánchez Liz Ana

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL González (2011, p.56), sostiene que: "La satisfacción laboral encierra la predisposición con la que el trabajador se manifiesta a través de las actividades y funciones que realiza durante sus faenas laborales, estos están relacionados con los incentivos y las condiciones físicas	Condiciones Físicas	Ambiente de Trabajo	1. ¿Cree Ud. que las condiciones físicas pueden mejorar la Satisfacción laboral del trabajador?						✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Considera Ud. que la Municipalidad tiene un ambiente físico espacioso y a la vez acogedor para trabajar?						✓		✓		✓		✓		
			3. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo para desarrollar sus funciones?						✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo tiene una adecuada ventilación e iluminación?						✓		✓		✓		✓		

	Limpieza e Higiene	5. ¿Cree Ud. que la Municipalidad mantiene los ambientes de trabajo limpio y ordenado?						✓		✓		✓		✓		
Beneficios Laborales	Salarios	6. ¿Ud. se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe?						✓		✓		✓		✓		
		7. ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe está de acuerdo a los ingresos que percibe la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
		8. ¿Cree Ud. que La remuneración es atractiva con relación a otras Municipalidades?							✓		✓		✓		✓	
	Líneas de Carrera	9. ¿Cree Ud. que la Municipalidad le brinda a Ud. oportunidades para ascender en su puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		10. ¿Cree Ud. que la Municipalidad promociona al personal que desarrolla mejor sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo?							✓		✓		✓		✓	
		11. ¿Cree Ud. que la Municipalidad reconoce al personal con estudios superiores?							✓		✓		✓		✓	
	Estabilidad de puesto	12. ¿Cree Ud. que en la Municipalidad existe estabilidad laboral?							✓		✓		✓		✓	
Relaciones Interpersonales	Trabajo en Equipo	13. ¿Cree Ud. que su equipo de trabajo es el ideal?						✓		✓		✓		✓		

			14. ¿Cree Ud. que los trabajadores se encuentran comprometidos con el trabajo en equipo?					✓		✓		✓		✓		
			15. ¿Cree Ud. que el líder es quien incentiva el trabajo en equipo entre tus compañeros?					✓		✓		✓		✓		
			16. ¿Cree Ud. que la Municipalidad motiva las buenas relaciones entre los compañeros de trabajo?					✓		✓		✓		✓		
	Comunicación		17. ¿Cree Ud. que la comunicación entre los jefes y subordinados es fluida y clara?					✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Cree Ud. que la Municipalidad cuenta con los adecuados medios de comunicación para transmitir los mensajes?					✓		✓		✓		✓		
			19. ¿Cree que la Municipalidad brinda suficiente información sobre las capacitaciones?					✓		✓		✓		✓		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Identificar el nivel de la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Coishco 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguilar Sánchez Sorei

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister

DNI:

52363014

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

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

Análisis de confiabilidad del instrumento.

Cuestionario sobre satisfacción laboral

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre satisfacción laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la Municipalidad del Santa, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombash. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable satisfacción laboral, esta alcanza un 0.883, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

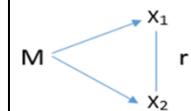
Ítems	Condiciones Físicas	Beneficios laborales	Relaciones Interpersonales
ÍTEM1	,333		
ÍTEM2	,010		
ÍTEM3	,284		
ÍTEM4	,343		
ÍTEM5	,340		
ÍTEM6	,608		
ITEM7	,348		
ÍTEM8		,652	
ÍTEM9		,425	
ÍTEM10		,798	
ÍTEM11		,296	
ÍTEM12		,014	
ÍTEM13			,148
ÍTEM14			,660
ÍTEM15			,632
ÍTEM16			,041
ÍTEM17			,241
Correlación por dimensiones	0.710	0.674	0.746
Correlación Total	0.723		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Condiciones Físicas	Beneficios laborales	Relaciones Interpersonales
ÍTEM1	,830		
ÍTEM2	,839		
ÍTEM3	,831		
ÍTEM4	,830		
ÍTEM5	,830		
ÍTEM6	,820		
ÍTEM7	,829		
ÍTEM8		,818	
ÍTEM9		,827	
ÍTEM10		,817	
ÍTEM11		,831	
ÍTEM12		,837	
ÍTEM13			,834
ÍTEM14			,827
ÍTEM15			,820
ÍTEM16			,837
ÍTEM17			,833
Confiabilidad por dimensiones	0.880	0.894	0.895
Confiabilidad Total	0.883		

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos	Prueba Estadística
¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019?	V1: Desarrollo del personal V2: Satisfacción Laboral	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019</p> <p>Objetivos específicos. o Identificar el nivel de la variable desarrollo del personal de manera global y específica de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. o Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral de manera global y específica de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019 o Establecer la relación del desarrollo del personal con las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019 Establecer la relación de la satisfacción con las dimensiones del desarrollo del personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019</p>	<p>El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019</p> <p>H0: El desarrollo del personal no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019</p>	V1: <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Desarrollo profesional y planes de carrera • Monitoreo V2: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas • Beneficios Laborales • Relaciones Interpersonales 	Población: Son 103 trabajadores de la Municipalidad de Coishco Muestra: La misma población	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: No experimental Diseño: Descriptivo – Correlacional Donde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O1 = Medición del desarrollo del personal O2 = Medición de la satisfacción laboral r: Relación que existe entre las variables en estudio.	Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario sobre Desarrollo del personal Cuestionario sobre la Satisfacción laboral	Tau_b de Kendall



Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1. Registro de datos del desarrollo del personal.

	D1					D2						D3					
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17
E1	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5
E2	5	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3
E3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4
E6	5	1	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	1	1	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3
E8	5	3	3	2	2	5	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3
E9	5	2	2	3	2	5	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	1
E11	1	2	2	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	2	2	1
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3

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

E51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E52	2	3	2	3	3	3	1	3	4	5	3	2	3	4	2	4	2
E53	3	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	1	3	2
E54	4	3	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E55	2	5	3	4	3	2	3	2	5	4	2	2	1	3	4	1	5
E56	2	1	2	1	4	2	3	5	2	1	3	3	2	4	3	2	3
E57	4	1	4	1	5	3	2	2	2	5	5	4	2	3	2	2	1
E58	1	4	5	4	1	5	1	3	3	4	2	5	1	5	4	1	2
E59	3	1	5	2	3	3	5	5	3	1	5	3	5	2	1	2	2
E60	4	1	5	2	5	5	2	1	2	1	1	2	5	3	2	4	5
E61	3	1	1	3	1	5	2	4	1	2	2	5	5	4	5	5	2
E62	4	2	5	5	4	1	3	1	5	2	3	4	2	3	3	4	4
E63	5	2	1	1	3	1	4	2	5	5	5	1	1	3	2	3	3
E64	5	4	1	4	5	1	5	5	2	1	4	1	5	2	2	3	4
E65	3	1	3	2	1	5	2	2	4	1	1	5	1	2	5	4	4
E66	4	3	4	5	3	4	5	2	5	1	4	2	4	5	1	3	3
E67	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3
E68	4	3	5	2	4	4	3	2	4	5	3	4	1	2	2	1	4
E69	2	4	5	3	2	3	5	4	1	5	3	2	5	3	5	3	5
E70	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	2	1	2	5	4	3	4
E71	1	3	4	5	1	2	3	3	1	2	5	3	4	4	4	2	1
E72	3	5	4	4	2	2	5	2	1	4	1	4	1	2	2	5	4
E73	5	1	5	2	4	4	3	1	5	1	2	5	5	2	3	5	2
E74	3	3	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	5	1
E75	1	4	5	4	4	2	1	4	4	1	1	1	4	5	5	5	1
E76	2	3	5	2	3	5	5	4	2	1	4	1	1	4	4	3	3
E77	2	1	1	3	3	1	3	5	3	5	3	4	4	2	5	3	5
E78	5	2	1	5	3	1	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3

E79	2	4	5	1	2	5	3	4	4	4	5	1	4	2	3	4	1
E80	3	1	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4	1	5	5	4	2
E81	2	5	5	1	2	4	2	4	5	3	2	4	1	4	5	2	1
E82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E83	5	3	1	4	2	2	2	2	3	5	4	1	3	5	3	2	3
E84	2	5	2	2	4	2	5	3	5	4	2	5	1	1	1	3	5
E85	4	4	2	4	1	5	1	4	3	4	5	3	1	1	5	3	1
E86	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E87	2	2	1	2	1	5	3	4	4	1	4	4	2	2	5	1	5
E88	1	4	5	3	5	3	1	5	5	1	3	5	3	2	4	1	1
E89	5	1	4	1	4	1	4	3	3	1	2	1	5	1	5	3	1
E90	2	5	5	3	5	2	4	4	1	5	3	3	5	1	1	5	3
E91	2	4	5	2	5	5	4	4	1	3	2	5	3	2	4	2	3
E92	4	5	1	5	4	1	1	2	5	3	1	4	3	3	2	3	2
E93	2	4	2	3	2	3	5	3	4	2	4	1	5	2	4	5	1
E94	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5
E95	4	4	5	2	1	4	1	4	1	5	2	2	4	4	5	1	3
E96	4	2	2	1	3	1	4	3	2	2	4	2	3	4	4	5	1
E97	4	2	3	4	3	2	2	1	5	2	5	4	1	2	4	5	2
E98	1	2	1	5	5	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	5	1
E99	2	2	1	1	4	3	2	1	3	3	1	3	5	3	3	4	2
E100	1	4	5	5	1	1	2	4	4	2	3	3	4	3	3	1	4
E101	4	2	1	2	1	2	5	1	5	4	3	2	2	4	5	1	1
E102	4	3	1	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	2	4	2	4
E103	3	4	4	5	3	5	1	1	4	5	2	2	1	5	4	3	3

Anexo 3.2. Registro de datos de la satisfacción laboral.

	D1					D2							D3						
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	4
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	2
E10	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	2
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	3
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	2
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2

E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	3
E31	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3
E32	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4	3	1	2
E33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E34	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2
E35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E37	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3
E38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2
E39	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2
E40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	3
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E42	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4
E44	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2
E45	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3
E46	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2
E47	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2
E48	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	1	3	3
E49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
E50	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	1	2
E51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2

E52	2	3	2	3	3	3	1	3	4	5	3	2	3	4	2	4	2	5	4
E53	3	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	1	3	2	4	4
E54	4	3	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E55	2	5	3	4	3	2	3	2	5	4	2	2	1	3	4	1	5	3	2
E56	2	1	2	1	4	2	3	5	2	1	3	3	2	4	3	2	3	1	5
E57	4	1	4	1	5	3	2	2	2	5	5	4	2	3	2	2	1	2	2
E58	1	4	5	4	1	5	1	3	3	4	2	5	1	5	4	1	2	5	4
E59	3	1	5	2	3	3	5	5	3	1	5	3	5	2	1	2	2	5	2
E60	4	1	5	2	5	5	2	1	2	1	1	2	5	3	2	4	5	3	5
E61	3	1	1	3	1	5	2	4	1	2	2	5	5	4	5	5	2	1	3
E62	4	2	5	5	4	1	3	1	5	2	3	4	2	3	3	4	4	1	5
E63	5	2	1	1	3	1	4	2	5	5	5	1	1	3	2	3	3	5	4
E64	5	4	1	4	5	1	5	5	2	1	4	1	5	2	2	3	4	2	1
E65	3	1	3	2	1	5	2	2	4	1	1	5	1	2	5	4	4	3	3
E66	4	3	4	5	3	4	5	2	5	1	4	2	4	5	1	3	3	4	2
E67	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	5
E68	4	3	5	2	4	4	3	2	4	5	3	4	1	2	2	1	4	1	1
E69	2	4	5	3	2	3	5	4	1	5	3	2	5	3	5	3	5	5	5
E70	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	2	1	2	5	4	3	4	4	5
E71	1	3	4	5	1	2	3	3	1	2	5	3	4	4	4	2	1	2	4
E72	3	5	4	4	2	2	5	2	1	4	1	4	1	2	2	5	4	4	5
E73	5	1	5	2	4	4	3	1	5	1	2	5	5	2	3	5	2	4	3
E74	3	3	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	5	1	5	5
E75	1	4	5	4	4	2	1	4	4	1	1	1	4	5	5	5	1	1	5
E76	2	3	5	2	3	5	5	4	2	1	4	1	1	4	4	3	3	5	1
E77	2	1	1	3	3	1	3	5	3	5	3	4	4	2	5	3	5	3	2
E78	5	2	1	5	3	1	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3	2	2
E79	2	4	5	1	2	5	3	4	4	4	5	1	4	2	3	4	1	3	5

E80	3	1	5	4	1	4	5	1	5	5	4	4	1	5	5	4	2	4	5
E81	2	5	5	1	2	4	2	4	5	3	2	4	1	4	5	2	1	4	4
E82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E83	5	3	1	4	2	2	2	2	3	5	4	1	3	5	3	2	3	3	1
E84	2	5	2	2	4	2	5	3	5	4	2	5	1	1	1	3	5	5	2
E85	4	4	2	4	1	5	1	4	3	4	5	3	1	1	5	3	1	5	4
E86	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
E87	2	2	1	2	1	5	3	4	4	1	4	4	2	2	5	1	5	5	5
E88	1	4	5	3	5	3	1	5	5	1	3	5	3	2	4	1	1	4	2
E89	5	1	4	1	4	1	4	3	3	1	2	1	5	1	5	3	1	2	1
E90	2	5	5	3	5	2	4	4	1	5	3	3	5	1	1	5	3	1	4
E91	2	4	5	2	5	5	4	4	1	3	2	5	3	2	4	2	3	4	4
E92	4	5	1	5	4	1	1	2	5	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3
E93	2	4	2	3	2	3	5	3	4	2	4	1	5	2	4	5	1	5	3
E94	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3
E95	4	4	5	2	1	4	1	4	1	5	2	2	4	4	5	1	3	5	1
E96	4	2	2	1	3	1	4	3	2	2	4	2	3	4	4	5	1	1	1
E97	4	2	3	4	3	2	2	1	5	2	5	4	1	2	4	5	2	2	3
E98	1	2	1	5	5	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	5	1	3	3
E99	2	2	1	1	4	3	2	1	3	3	1	3	5	3	3	4	2	3	1
E100	1	4	5	5	1	1	2	4	4	2	3	3	4	3	3	1	4	4	5
E101	4	2	1	2	1	2	5	1	5	4	3	2	2	4	5	1	1	4	1
E102	4	3	1	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	2	4	2	4	5	5
E103	3	4	4	5	3	5	1	1	4	5	2	2	1	5	4	3	3	3	1

Anexo 4. Constancias emitidas.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO
RECONOCIDA EL 13 DE DICIEMBRE DE 1988
LEY N° 24959

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO UBICADA EN EL DISTRITO DE COISHCO SUSCRIBE QUE:

HACE CONSTAR

QUE, (CABREJOS SANCHEZ LIZ ANA), ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LOS INSTRUMENTOS: “DESARROLLO DEL PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL DE SU TESIS TITULADA “DESARROLLO DEL PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO – 2019”. LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZO DURANTE EL DIA 10 DE SETIEMBRE A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO. QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

10 DE OCTUBRE DEL 2019

ING. CESAR EUSEBIO RAMOS
GERENTE MUNICIPAL



Municipalidad Distrital de Santa

Jirón Marañón N° 227 - Santa

EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA UBICADA EN EL DISTRITO DE SANTA SUSCRIBE QUE:

HACE CONSTAR

QUE, (CABREJOS SANCHEZ LIZ ANA), ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LOS INSTRUMENTOS: "DESARROLLO DEL PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL DE SU TESIS TITULADA "DESARROLLO DEL PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA – 2019". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZO DURANTE EL DIA 10 DE ABRIL A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA. QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

10 DE JUNIO DEL 2019

ING . JOSE CHICHAY MORALES
GERENTE MUNICIPAL