

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

TESIS
PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA

Presentado por:

GEANPIERRE FABRIZIO SALINAS CRUZ

Tingo María – Perú

2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°026-2023-FCEA-EPE-UNAS

En la Ciudad Universitaria, a siete días del mes de noviembre 2023, siendo las 10:05 a.m. reunidos en el Auditorio de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, se instaló el jurado calificador designado mediante Resolución N°144/2022-D-CFCEA de fecha 09 de mayo de 2022; a fin de dar inicio a la exposición de la tesis, para optar al título profesional de economista, titulada:

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

A cargo del bachiller **Geanpierre Fabrizio SALINAS CRUZ**


Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos, el jurado evaluador emitió el siguiente fallo:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

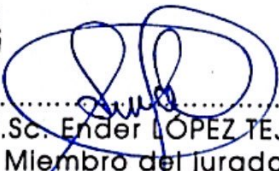
CALIFICATIVO : MUY BUENO

Acto seguido, el presidente del jurado dio por levantado el acto, dejando constancia de lo actuado con las firmas de los miembros del jurado y asesor, levantándose la sesión a horas 11:15 a.m.


Tingo María, 07 de noviembre de 2023.


.....
M.Sc. Barland HUAMÁN BRAVO
Presidente del Jurado




.....
M.Sc. Ender LOPEZ TEJADA
Miembro del Jurado


.....
M.Sc. Estela LEGARRA ALIAGA
Miembro del jurado


.....
M.Sc. Kenet AGUILAR GUIZADO
Asesor



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 088 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Economía

Tipo de documento:

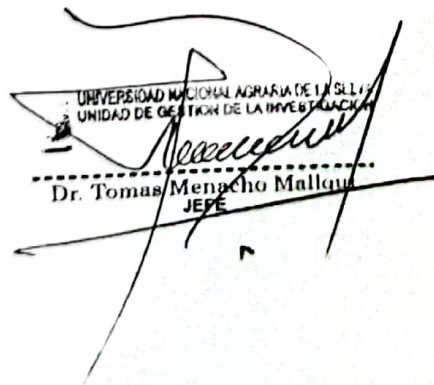
Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO	GEANPIERRE FABRIZIO SALINAS CRUZ	24 % Veinticuatro

Tingo María, 05 de marzo de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO

UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN DOCENTE Y TESISISTA

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de La Selva	
Facultad	: Ciencias Económicas Y Administrativas	
Título de Tesis	: Factores determinantes de la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado	
Autor	: Geanpierre Fabrizio Salinas Cruz	
Asesor de Tesis	: M.Sc. Kenet Aguilar Guizado	
Escuela Profesional	: Escuela Profesional de Economía	
Programa de Investigación	: Gestión pública	
Línea (s) de Investigación	: Satisfacción laboral	
Eje Temático de Investigación	: Satisfacción laboral	
Lugar de Ejecución	: Tingo María	
Duración	Fecha de Inicio	: 21-10-2022
	Término	: 15-05-2023
Financiamiento	: Propio	

Geanpierre Fabrizio Salinas Cruz
EJECUTOR

M.Sc. Kenet Aguilar Guizado
ASESOR

DEDICATORIA

A mis padres Juan Amador Salinas Balarezo y Alejandrina Cruz Cortez, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluyen este.

Con gratitud a mi amada familia, fuente inagotable de apoyo y amor condicional, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1.1 Contexto.....	1
1.1.2 El problema de investigación.....	3
1.1.2.1 Problema Central.....	3
1.1.2.2 Descripción.....	3
1.1.2.3 Explicación.....	5
1.1.3 Interrogantes.....	5
1.2 Justificación.....	6
1.3 Objetivos.....	6
1.3.1 General.....	6
1.3.2 Específicos.....	6
1.4 Hipótesis y Modelo.....	7
1.4.1 Formulación.....	7
1.4.2 Variables e Indicadores.....	7
1.4.3 Modelo.....	9
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	10
2.1 Clase de investigación.....	10
2.2 Tipo de investigación.....	11
2.3 Nivel de investigación.....	12
2.4 Población y Muestra.....	13
2.4.1 Población.....	13
2.4.2 Muestra.....	13
2.5 Unidad de análisis.....	15
2.6 Métodos.....	16
2.7 Instrumentos de investigación.....	16
2.8 Técnicas.....	16
2.8.1 Análisis bibliográfico.....	16
2.8.2 Análisis estadístico.....	17
2.8.3 Análisis econométrico.....	18

CAPÍTULO III REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	19
3.1 Teorías	19
3.1.1 Satisfacción laboral	19
3.1.2 Condiciones físicas y/o matoriales.....	21
3.1.3 Beneficios laborales y/o remunerativas	23
3.1.4 Condiciones laborales y satisfacción laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1.5 Beneficios laborales y satisfacción laboral .	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Conceptos	27
3.3 Antecedentes	28
3.3.1 Antecedentes internacionales	28
3.1.2 Antecedentes nacionales.....	29
CAPÍTULO IV RESULTADOS	31
4.1 Resultados descriptivos	31
4.1.2 Características de la satisfacción laboral	31
4.1.3 Características de las condiciones físicas y/o laborales.....	36
4.1.4 Características de los beneficios laborales y/o remunerativos.....	43
4.1.1 Características de las características sociodemográficas	47
4.2 Contratación de hipótesis	55
4.2.1 Estimación del modelo econométrico.....	55
4.2.2 Elección del modelo	55
4.2.3 Análisis de indicadores estadísticos del modelo	57
4.2.4. Análisis de los efectos marginales	61
CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
5.1. Relación entre variables.....	64
5.2. Discusión con trabajos anteriores.	64
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los trabajadores según régimen laboral.....	13
Tabla 2 Distribución estratificada de la muestra por régimen laboral.....	15
Tabla 3 Las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales ..	32
Tabla 4 Las condiciones laborales en la municipalidad favorecen al trabajo en equipo	33
Tabla 5 Su labor realizada es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores	33
Tabla 6 Laborar en la municipalidad le permite cubrir sus expectativas económicas	35
Tabla 7 Las condiciones laborales en la municipalidad son adecuadas	35
Tabla 8 Infraestructura adecuada para realizar sus labores	36
Tabla 9 En qué estado se encuentra su ambiente de trabajo otorgado por la institución	37
Tabla 10 Dispone de los materiales de trabajo necesarios para sus labores cotidianas.....	39
Tabla 11 Calificación de los materiales de trabajo con los que cuenta	40
Tabla 12 Dispone de suficientes equipos tecnológicos y en buen estado que facilite sus labores.....	41
Tabla 13 Estado operativo en que se encuentran los equipos tecnológicos con los que cuenta	42
Tabla 14 La institución respeta su solicitud de vacaciones, según los regímenes laborales.	43
Tabla 15 La institución prioriza el pago aguinaldos a los trabajadores.	45
Tabla 16 Satisfacción por el salario que recibe por el trabajo que realiza en la institución	46
Tabla 17 Trabajadores de la MPLP según su sexo.....	47
Tabla 18 Trabajadores de la MPLP según su edad	48
Tabla 19 Trabajadores de la MPLP según su estado civil	49
Tabla 20 Trabajadores de la MPLP según su nivel de educación.....	50

Tabla 21 Trabajadores de la MPLP según su región de procedencia.....	51
Tabla 22 Por su lugar de procedencia usted ha sido marginado en el trabajo.....	52
Tabla 23 Ha presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo	53
Tabla 24 Se valora de manera adecuada las labores de los trabajadores sin importar su sexo.....	54
Tabla 25 Resumen de los modelos binarios: Probit, Logit y Valor Extremo.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Personal de las municipalidades, por condición laboral, año 2020	2
Figura 2 Las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales .	32
Figura 3 Las condiciones laborales en la municipalidad favorecen al trabajo en equipo	33
Figura 4 Su labor realizada es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores	34
Figura 5 Laborar en la municipalidad le permite cubrir sus expectativas económicas	35
Figura 6 Las condiciones laborales en la municipalidad son adecuadas	36
Figura 7 Infraestructura adecuada para realizar sus labores	37
Figura 8 En qué estado se encuentra su ambiente de trabajo otorgado por la institución	38
Figura 9 Dispone de los materiales de trabajo necesarios para sus labores cotidianas	39
Figura 10 Calificación de los materiales de trabajo con los que cuenta	40
Figura 11 Dispone de suficientes equipos tecnológicos y en buen estado que facilite sus labores	41
Figura 12 Estado operativo en que se encuentran los equipos tecnológicos con los que cuenta	42
Figura 13 La institución respeta su solicitud de vacaciones, según los regímenes laborales.	44
Figura 14 La institución prioriza el pago aguinaldos a los trabajadores.	45
Figura 15 Satisfacción por el salario que recibe por el trabajo que realiza en la institución	46
Figura 16 Trabajadores de la MPLP según su sexo	47
Figura 17 Trabajadores de la MPLP según su edad	48
Figura 18 Trabajadores de la MPLP según su estado civil	49
Figura 19 Trabajadores de la MPLP según su nivel de educación	50

Figura 20 Trabajadores de la MPLP según su región de procedencia.....	51
Figura 21 Por su lugar de procedencia usted ha sido marginado en el trabajo	52
Figura 22 Ha presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo.....	53
Figura 23 Se valora de manera adecuada las labores de los trabajadores sin importar su sexo.....	54
Figura 25 Delimitación de las regiones de aceptación y de	58
Figura 26 Distribución normal estándar que delimita la región	60

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar y determinar si las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativas son factores significativos para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022. En cuanto a la metodología, es una investigación de clase fáctica-aplicada, de tipo transversal y nivel explicativo. Está dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, con una muestra de 210 trabajadores. Los principales resultados indican que el 66% de los trabajadores municipales consideran que las condiciones laborales favorecen al trabajo en equipo, el 75% consideran que su labor no es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores, el 62% mencionan que laborar en esta entidad permite cubrir sus expectativas económicas y que el 51% no se encuentran conformes con las condiciones laborales ofrecidas por la municipalidad. Respecto al grado de influencia de las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral de los trabajadores se determinó que existe una influencia del 43.68% y una influencia de los beneficios laborales y/o remunerativos en la satisfacción laboral del 47.83%.

Palabras clave: Satisfacción laboral, condiciones físicas, condiciones materiales, beneficios laborales y remunerativos

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze and determine whether the physical and/or material conditions and labor and/or remuneration benefits are significant factors to explain the job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, Year 2022. Regarding The methodology is a factual-applied class research, transversal type and explanatory level. It is aimed at the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, with a sample of 210 workers. The main results indicate that 66% of municipal workers consider that working conditions favor teamwork, 75% consider that their work is not adequately recognized and valued by their superiors, 62% mention that working in this entity allows meet their economic expectations and that 51% are not satisfied with the working conditions offered by the municipality. Regarding the degree of influence of physical and/or material conditions on workers' job satisfaction, it was determined that there is an influence of 43.68% and an influence of job and/or remuneration benefits on job satisfaction of 47.83%.

Keywords: Job satisfaction, physical conditions, material conditions, labor and remunerative benefits

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contexto

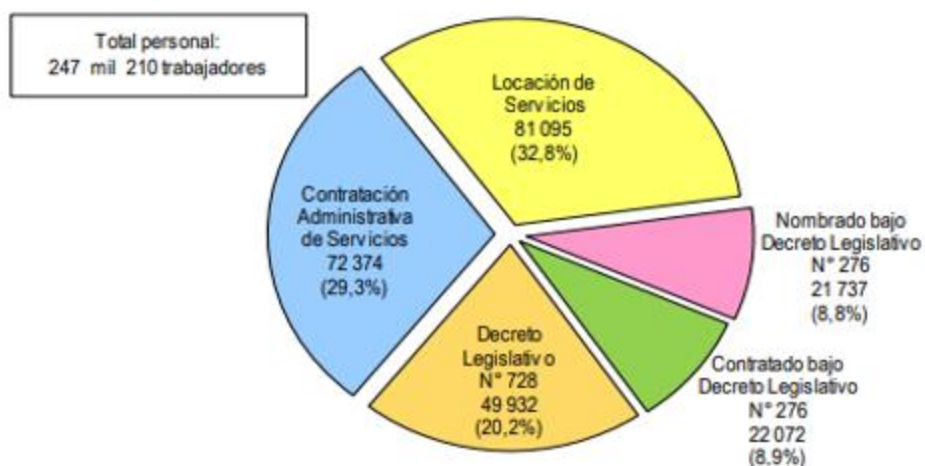
La satisfacción en el trabajo en los gobiernos locales de los países de Latinoamérica está afectada por las limitaciones inherentes a la crisis que atraviesa actualmente este sector. La falta de integridad en los gobiernos locales, especialmente cuando afecta la administración de personal, como el favorecimiento o colocación de individuos en roles gubernamentales sin evaluar objetivamente su idoneidad, contribuye a generar descontento laboral. Además, la escasez de recursos para una gestión pública eficiente ya sea en términos de personal, logística o financiamiento, junto con la incapacidad para satisfacer adecuadamente las necesidades de los ciudadanos, también son factores que contribuyen a la insatisfacción laboral. (Gamboa, 2010)

La administración del personal en los gobiernos locales a nivel nacional enfrenta una de las crisis más graves y prolongadas de su historia. Según datos del INEI (2020), para finales de marzo, las municipalidades contaban con un total de 247,210 empleados, lo que representó una disminución del 4.3% en comparación con diciembre de 2019. En términos de género, aproximadamente el 64.7% son hombres y el 35.3% son mujeres.

De acuerdo con la situación laboral de los empleados municipales, el 91.2% (225,473) están bajo contratos y el 8.8% (21,737) tienen nombramientos. Es importante destacar que el 32.8% del personal total trabaja bajo la forma de contratación de servicios, el 29.3% está bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el 20.2% está regido por el Decreto Legislativo N° 728 y el 8.9% está contratado según el Decreto Legislativo N° 276.

Figura 1

Personal de las municipalidades, por condición laboral, año 2020



Fuente: INEI, 2020

Además de los desafíos relacionados con la asignación presupuestaria y los salarios bajos, las municipalidades enfrentan problemas de capacidad y competencia. Los líderes en los gobiernos locales se ven desafiados a proponer soluciones a corto, mediano y largo plazo, que no solo requieren habilidades efectivas en la gestión pública, sino también la capacidad de ser innovadores y creativos ante los problemas planteados. (Gálvez et al., 2015)

En las municipalidades provinciales de la región Huánuco, se evidencia una capacidad limitada en la gestión de recursos humanos. La rotación de personal es elevada, principalmente influenciada por motivos políticos, y las capacidades limitadas para llevar a cabo un proceso efectivo de búsqueda y selección de personal han resultado en la contratación de empleados que, en muchos casos, no cumplen adecuadamente con el perfil requerido en términos de experiencia y habilidades. En la gestión de recursos humanos, se repite la misma situación. Los departamentos encargados de gestionar a las personas carecen de las metodologías, procesos y recursos necesarios para impulsar un apropiado proceso de desarrollo del personal en la organización. La capacitación se dirige principalmente a aquellos con mayor influencia política, quienes suelen recibir los salarios más altos. La consecuencia es la

insatisfacción entre los trabajadores, ya que, en muchos casos, ingresan a sus puestos por recomendación y no porque sus habilidades personales se ajusten al perfil requerido. Esto, en ocasiones, lleva a un rendimiento deficiente y, como resultado, los servicios públicos no llegan de manera adecuada a los usuarios. (Silvera, 2016)

1.1.2 El problema de investigación

1.1.2.1 Problema Central

Desconocimiento de los factores que explican la satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022.

1.1.2.2 Descripción

Bajo el contexto mencionado, para el año 2022 la municipalidad provincial de Leoncio Prado cuenta con 464 trabajadores en su estructura organizacional, según información proporcionada por el área de personal de la municipalidad, quienes al ser parte de una institución gubernamental son un elemento fundamental para brindar los servicios públicos.

Según Locke (1984), la satisfacción laboral se compone de diversas dimensiones, como las responsabilidades laborales, la remuneración, las oportunidades de ascenso y las relaciones con los colegas. En ese sentido, después de sostener conversaciones con el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, tanto con personal nombrado como con los contratados, se pudo apreciar que la gran mayoría no está contenta con el salario que recibe. Así mismo muchos de los trabajadores no reciben ascensos desde hace muchos años y sólo algunos, que son muy pocos reciben cargos de confianza logrando así ascender por un periodo de tiempo lo que les permite tener mayores niveles de ingresos por el incremento de salario por el cargo que asumen. Y por último y no menos importante gran número de trabajadores

manifestaron haber observado problemas entre colegas trabajadores de la institución, situaciones que generan un clima laboral inadecuado.

Asimismo, La satisfacción laboral está vinculada con la atención al usuario en todos los niveles, y, a su vez, esta satisfacción está relacionada con los siguientes elementos. En primer lugar, el sistema de recompensas, que implica los incentivos que reciben en función del régimen de contratación establecido con la Municipalidad; al respecto el 78% de los trabajadores se encuentran en el régimen contractual CAS y el 22% en el régimen 278 nombrados y en planilla. La gerencia de Recursos Humanos también aborda otros aspectos, como las relaciones interpersonales. En este sentido, el gerente se encarga de promover la integración entre los trabajadores, organizando jornadas como las de limpieza de las riberas del río Huallaga y programas de participación ciudadana, en el contexto del Marco de Presupuesto por Resultados. Dentro de esta perspectiva, la actual gestión ha destinado recursos a la capacitación de todos los servidores públicos de la municipalidad provincial. Las capacitaciones se adaptan a las labores específicas de cada área, incluyendo sesiones de integración y formación de equipos. Por ejemplo, la gerencia de Servicios Públicos imparte capacitaciones sobre el ordenamiento del transporte público. De manera similar, la gerencia de Medio Ambiente ha proporcionado formación a todos sus empleados para ampliar sus servicios a todas las familias de la provincia de Leoncio Prado en temas como el reciclaje, entre otros.

A pesar de los diversos intentos de la gestión municipal actual en buscar fomentar un entorno laboral favorable para los trabajadores, se ha podido apreciar un alto grado de insatisfacción laboral que se refleja en la atención a los usuarios de municipalidad, En este estudio, se busca identificar y examinar los elementos que influyen en la satisfacción de los empleados, considerando que la satisfacción laboral genera un mejor trato a la ciudadanía.

1.1.2.3 Explicación

Existen muchos factores que pueden determinar la satisfacción laboral como, por ejemplo: el nivel de salario percibido, las relaciones interprofesionales, oportunidades de promoción profesional, expectativas laborales, etc.

Así mismo entendiendo que la satisfacción laboral, puede entenderse como la relación del personal con el entorno laboral, puede ser de dos tipos: extrínseca o intrínseca. La satisfacción extrínseca se relaciona con factores como el ambiente de trabajo, los beneficios y el salario. La satisfacción intrínseca se refiere a la satisfacción derivada de las tareas y responsabilidades laborales, así como la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo en la organización. (Staw y Ross, 1985).

La investigación busca analizar si las condiciones físicas, los beneficios laborales o remunerativos, y las características sociodemográficas son determinantes en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

1.1.3 Interrogantes

1.1.3.1 General

¿Cuáles son los factores que determinan la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022?

1.1.3.2 Específicos

- ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022?
- ¿Cómo influyen las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022?

- ¿Cómo influyen los beneficios laborales y/o remunerativas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022?

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación teórica

La relevancia de llevar a cabo esta investigación reside en comprender y analizar los elementos que influyen en la satisfacción laboral en la provincia de Leoncio Prado. Asimismo, este estudio puede ser un punto de partida para futuros investigadores interesados en analizar los determinantes de la satisfacción laboral en diferentes ciudades.

1.2.2 Justificación práctica

Este estudio proporcionará una referencia para investigaciones futuras sobre el tema. Además de identificar las deficiencias en la institución en relación con la formación y desarrollo, también se buscará evaluar la productividad de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, con el objetivo de aplicar estos hallazgos a problemas similares en investigaciones futuras.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Analizar y determinar si las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativas son factores que influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022.

1.3.2 Específicos

- Describir las características de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022.
- Determinar el grado de influencia de las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022.

- Determinar el grado de influencia de los beneficios laborales y/o remunerativas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022.

1.4 Hipótesis y Modelo

1.4.1 Formulación

Para el caso del presente plan de investigación se plantea como hipótesis lo siguiente: “Las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativas son factores significativos para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022”.

1.4.2 Variables e Indicadores

1.4.2.1 Variable Dependiente

Y = Satisfacción laboral

Indicador:

Y_1 = Satisfacción por el ambiente laboral

La unidad de medida utilizada para este indicador es la nominal dicotómica (1 y 0), respecto al estado de satisfacción, es decir si está satisfecho o no lo está

1.4.2.2 Variable Independiente

X_1 = Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores:

X_{11} = Infraestructura

La unidad de medida utilizada para este indicador es la nominal dicotómica (1 y 0), respecto a calificación sobre el estado de la infraestructura, es decir si es adecuada o no lo es.

X_{12} = Materiales de trabajo

La unidad de medida utilizada para este indicador es la nominal dicotómica (1 y 0), respecto a la disposición de los materiales de

trabajo, es decir si dispone o no de los materiales adecuados para realizar su trabajo.

X_{13} = Equipos tecnológicos

La unidad de medida utilizada para este indicador es la nominal dicotómica (1 y 0), respecto a la disposición de los equipos tecnológicos (Computadora, impresora, etc), es decir si dispone o no de los equipos tecnológicos adecuados para realizar su trabajo.

X_2 = Beneficios laborales y/o remunerativas

Indicadores:

X_{21} = Vacaciones

La unidad de medida utilizada para este indicador es la escala ordinal que va de 1 a 5 (Likert). En donde el trabajador manifestó su opinión respecto a si la institución respeta su solicitud de vacaciones, según los regímenes: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

X_{23} = Aguinaldos

La unidad de medida utilizada para este indicador es la escala ordinal que va de 1 a 5 (Likert). En donde el trabajador manifestó su opinión respecto a si la institución prioriza el pago de aguinaldos a los trabajadores: se consideró los valores de escala Likert similar a lo plasmado en el indicador anterior.

X_{24} = Salarios

La unidad de medida utilizada para este indicador es la escala ordinal que va de 1 a 5 (Likert). En donde el trabajador manifestó su grado de satisfacción por el salario que recibe: Totalmente insatisfecho (1), insatisfecho (2), indiferente (3), satisfecho (4) y totalmente satisfecho (5).

Cabe indicar que se realizó una estandarización de los valores obtenidos en los indicadores de tal manera que la variable tenga valores dicotómicos (0 y 1)

X₃ = Variable de control: Características sociodemográficas

Indicadores:

X₃₁ = Edad

X₃₂ = Género

1.4.3 Modelo

La estimación del modelo para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se llevará a cabo mediante la elección entre diversos modelos de elección binaria (Probit, Logit y Extreme Value). Con este propósito, se estableció la relación funcional de la siguiente manera:

$$E(y_i) = F(x_i' \beta)$$

De acuerdo con lo señalado por Álvarez, B. (2008), es habitual en la práctica representar modelos para variables binarias utilizando la forma de la ecuación mencionada anteriormente. Esta formulación parte de la premisa de que la variable dependiente sigue una distribución binomial:

$$y_i = 1 \Pr (y_i = \text{SLAB}) = F(x_i' \beta)$$

$$y_i = 0 \Pr (y_i = \text{SLAB}) = 1 - F(x_i' \beta)$$

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Clase de investigación

La investigación adoptó un enfoque fáctico-aplicado, ya que su objetivo principal fue identificar y comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Este tipo de enfoque se caracteriza por su orientación hacia la práctica y la resolución de problemas reales, lo que permite obtener información concreta y aplicable para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo.

Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron métodos de investigación tanto cualitativos como cuantitativos. En primer lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas a empleados y directivos de la municipalidad para recopilar información detallada sobre sus experiencias y percepciones relacionadas con la satisfacción laboral. Estas entrevistas proporcionaron una visión más profunda y cualitativa de los factores que influyen en la satisfacción laboral en el entorno municipal.

Además de las entrevistas, se utilizó una encuesta cuantitativa para recopilar datos más amplios y representativos sobre la satisfacción laboral en la municipalidad. Esta encuesta se diseñó para medir diferentes dimensiones de la satisfacción laboral, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y la comunicación interna. Los resultados de la encuesta proporcionaron información cuantitativa que complementó y enriqueció los hallazgos cualitativos de las entrevistas.

En conclusión, el enfoque fáctico-aplicado utilizado en esta investigación permitió obtener una comprensión integral de los factores que afectan la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Los resultados de la

investigación pueden ser utilizados por la administración para implementar estrategias y políticas que mejoren el ambiente laboral y, en última instancia, promuevan una mayor satisfacción y bienestar entre los empleados.

2.2 Tipo de investigación

La investigación se realizó con un enfoque transversal, lo que significa que se recogieron datos de encuestas en un solo punto en el tiempo sobre las variables que se están estudiando. Este enfoque es común en estudios que buscan capturar una instantánea de ciertas condiciones o características en un momento dado, en lugar de seguir un grupo de sujetos a lo largo del tiempo. En este caso, se recopilaron datos de encuestas en un solo punto en el tiempo, lo que permitió obtener una visión general de las variables de interés en ese momento. Este enfoque transversal es útil para proporcionar una instantánea de la situación actual y puede ser una herramienta valiosa para la toma de decisiones y la planificación estratégica.

La elección de un enfoque transversal para la investigación puede estar influenciada por varios factores. Por ejemplo, el investigador puede querer obtener una imagen clara de la situación en un momento específico para tomar decisiones o planificar intervenciones. Además, un enfoque transversal puede ser más factible en términos de tiempo y recursos, ya que no requiere el seguimiento de los sujetos durante un período prolongado. Sin embargo, también puede tener limitaciones, ya que no proporciona información sobre cómo las variables cambian o se desarrollan con el tiempo.

En el caso de la investigación de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, se eligió un enfoque transversal para recopilar datos sobre los factores que determinan la satisfacción laboral en un momento específico. Esto permitió obtener una visión general de la situación actual y proporcionar información valiosa para la toma de decisiones y la planificación de intervenciones. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este enfoque no proporciona información sobre cómo las variables cambian o se desarrollan con el tiempo, lo que puede limitar su utilidad para comprender las tendencias a lo largo del tiempo.

En conclusión, la investigación adoptó un enfoque transversal para recopilar datos sobre los factores que determinan la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Este enfoque proporcionó una instantánea de la situación actual y fue útil para la toma de decisiones y la planificación estratégica. Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de este enfoque, ya que no proporciona información sobre cómo las variables cambian o se desarrollan con el tiempo.

2.3 Nivel de investigación

El estudio realizado es de nivel explicativo, lo que implica que busca comprender y explicar los factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Este tipo de estudio se centra en identificar las relaciones causales entre las variables y proporcionar una explicación detallada de cómo y por qué ocurren ciertos fenómenos.

En el caso de la investigación en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el enfoque explicativo se utilizó para profundizar en las relaciones entre las variables que se estudiaron. El objetivo era comprender cómo ciertos factores, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento, afectan la satisfacción laboral de los empleados. Al utilizar un enfoque explicativo, los investigadores pudieron identificar las relaciones causales entre estas variables y proporcionar una explicación detallada de cómo estas relaciones influyen en la satisfacción laboral.

El estudio de nivel explicativo es valioso porque permite a los investigadores comprender mejor los mecanismos subyacentes que determinan ciertos resultados y proporciona una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de intervenciones. En el caso de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, este enfoque ayudó a identificar áreas clave de mejora en el ambiente laboral y las políticas organizacionales que podrían aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar el rendimiento y la retención del personal.

En resumen, el estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado es de nivel explicativo y se centra en comprender y explicar los factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Este enfoque proporciona una explicación detallada de cómo y por qué ocurren ciertos fenómenos y es valioso para la toma de decisiones y la implementación de intervenciones orientadas a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal.

2.4 Población y Muestra

2.4.1 Población

En el contexto de este estudio, según la información proporcionada por la subgerencia de recursos humanos de la municipalidad provincial de Leoncio Prado existen 464 trabajadores, quienes están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de los trabajadores según régimen laboral

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD
D.L. 276	87
D.L. 728	13
D.L. 1057 CAS	364
TOTAL	464

Fuente: Municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

2.4.2 Muestra

A. Tamaño:

Se determinó el tamaño de la muestra para la investigación mediante el empleo de la fórmula de muestra preliminar que se expone a continuación:

Muestra Preliminar (n0)

$$n_0 = \frac{z^2 * p * q * N}{(N-1)e^2 + pqz^2}$$

N = 2734 estudiantes

∞ = 5% (nivel de significancia estadística)

Z = 1.96 (valor de la abscisa en la tabla de distribución normal estándar al 95% de nivel de confianza)

P = 0.5 (Probabilidad de éxito)

q = 0.5 (Probabilidad de fracaso)

e = 0.05 error máximo permisible

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 464}{(464-1)0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2} = 210.41 = \mathbf{210 \text{ Trabajadores}}$$

n = 210

Así, la población de estudio incluyó a 210 trabajadores seleccionados para la muestra de la investigación.

B. Tamaño:

Tamaño de la muestra en cada sector (N1)

N1 = Constante

$$N1 = n/N = 210/464 = 0.452586207$$

N1 = 45.25% por sector.

La muestra se distribuyó equitativamente, asignando un 45.25% de la población a cada régimen laboral, resultando en la siguiente distribución.

Tabla 2*Distribución estratificada de la muestra por régimen laboral*

Régimen laboral	Población	Muestra
D.L. 276	87	39
D.L. 728	13	6
D.L. 1057 CAS	364	165
Total	464	210

Fuente: Municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2022.

2.5 Unidad de análisis

El estudio realizado es de nivel explicativo, lo que implica que busca comprender y explicar los factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Este tipo de estudio se centra en identificar las relaciones causales entre las variables y proporcionar una explicación detallada de cómo y por qué ocurren ciertos fenómenos.

En el caso de la investigación en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, el enfoque explicativo se utilizó para profundizar en las relaciones entre las variables que se estudiaron. El objetivo era comprender cómo ciertos factores, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento, afectan la satisfacción laboral de los empleados. Al utilizar un enfoque explicativo, los investigadores pudieron identificar las relaciones causales entre estas variables y proporcionar una explicación detallada de cómo estas relaciones influyen en la satisfacción laboral.

El estudio de nivel explicativo es valioso porque permite a los investigadores comprender mejor los mecanismos subyacentes que determinan ciertos resultados y proporciona una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de intervenciones. En el caso de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, este enfoque ayudó a identificar áreas clave de mejora en el ambiente laboral y las

políticas organizacionales que podrían aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar el rendimiento y la retención del personal.

En resumen, el estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado es de nivel explicativo y se centra en comprender y explicar los factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Este enfoque proporciona una explicación detallada de cómo y por qué ocurren ciertos fenómenos y es valioso para la toma de decisiones y la implementación de intervenciones orientadas a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento del personal.

2.6 Métodos

Método deductivo

Mediante este enfoque, se procuró poner a prueba la hipótesis planteada en la investigación, evaluando la información relacionada con las variables de interés, teniendo en cuenta los principios generales para llegar a conclusiones específicas, como parte del análisis que se realizó a los resultados que se lograron obtener.

2.7 Instrumentos de investigación

Se llevaron a cabo encuestas y entrevistas para recopilar datos, las cuales se administraron a los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

2.8 Técnicas

2.8.1 Análisis bibliográfico

La técnica mencionada se refiere a la revisión bibliográfica, que es una estrategia fundamental en la investigación. La revisión bibliográfica consiste en la búsqueda y análisis crítico de la literatura existente sobre un tema específico. Esta técnica se emplea para obtener información teórica sobre las variables investigadas, abarcando recursos como libros, investigaciones previas, artículos, entre otros.

La revisión bibliográfica es importante porque permite a los investigadores comprender el estado actual del conocimiento en un área determinada,

identificar lagunas en la literatura existente, y formular preguntas de investigación relevantes y bien fundamentadas. Además, proporciona una base teórica sólida para el diseño de la investigación y la interpretación de los resultados.

En el contexto de la investigación en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la revisión bibliográfica habría sido una fase crucial del proceso. Los investigadores habrían revisado la literatura existente sobre la satisfacción laboral, identificando teorías, modelos y estudios previos relevantes. Esta revisión habría proporcionado una comprensión profunda de los factores que influyen en la satisfacción laboral y habría guiado el diseño de la investigación y la formulación de hipótesis.

En resumen, la revisión bibliográfica es una técnica fundamental en la investigación, ya que proporciona información teórica sobre las variables investigadas y una base sólida para el diseño de la investigación y la interpretación de los resultados.

2.8.2 Análisis estadístico

La metodología utilizada en la investigación implicó el uso de programas informáticos especializados para el análisis de datos. Estos programas tienen la capacidad de organizar, tabular e interpretar cuadros estadísticos, lo que facilita la presentación de la información a través de tablas y gráficos.

El análisis de datos es una parte crucial de la investigación, ya que permite a los investigadores comprender y extraer conclusiones de los datos recopilados. Los programas informáticos utilizados en este estudio permitieron a los investigadores analizar los datos de manera eficiente y precisa, lo que les permitió identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

La presentación de los resultados a través de tablas y gráficos es una forma efectiva de comunicar los hallazgos de la investigación de manera clara y visualmente atractiva. Las tablas proporcionan una forma concisa de resumir

los datos, mientras que los gráficos permiten a los lectores comprender rápidamente las tendencias y relaciones entre las variables.

En resumen, el uso de programas informáticos para el análisis de datos facilita la interpretación de los resultados y la presentación de la información de manera clara y visualmente atractiva. Esto es fundamental para comunicar los hallazgos de la investigación de manera efectiva y comprensible.

2.8.3 Análisis econométrico

Con la aplicación de esta técnica, se llevó a cabo el cálculo del modelo propuesto en la investigación. Este proceso permitió a los investigadores validar o descartar la hipótesis formulada inicialmente.

El cálculo del modelo se realizó utilizando un conjunto de datos específicos y un enfoque metodológico definido. Los investigadores aplicaron diversas herramientas estadísticas y matemáticas para analizar los datos y determinar si el modelo propuesto era adecuado para explicar el fenómeno que se estaba estudiando.

El objetivo de este paso era verificar si las relaciones entre las variables establecidas en el modelo eran estadísticamente significativas y si el modelo en sí era válido para predecir o explicar el fenómeno de interés. Los resultados obtenidos de este análisis proporcionaron información valiosa sobre la validez de la hipótesis y la precisión del modelo propuesto.

En resumen, la aplicación de esta técnica permitió a los investigadores evaluar la validez del modelo propuesto y determinar si los datos recopilados apoyaban o no la hipótesis inicial. Esto es esencial para garantizar la solidez y fiabilidad de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO III

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1 Teorías

3.1.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se manifiesta cuando un individuo tiene la posibilidad de utilizar y demostrar sus habilidades, enfrentando desafíos que le resulten estimulantes. Esto genera una satisfacción intrínseca. Además, es crucial que la organización satisfaga las necesidades básicas del empleado, proporcione beneficios y reconozca su esfuerzo para lograr un nivel de satisfacción global. (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010).

Para que los empleados experimenten satisfacción en su trabajo, es crucial que se les presenten desafíos que les permitan sentirse útiles y cumplir con sus metas laborales. Además, es fundamental que reciban reconocimiento por sus esfuerzos y compromiso. Sin embargo, para que esto ocurra, el entorno laboral debe ser propicio, con una infraestructura adecuada y un ambiente favorable. Asimismo, es esencial que los empleados reciban apoyo de sus compañeros y que sus opiniones sean valoradas. (Duarte, 2014)

Según la teoría de Ovejero (2006), El nivel de satisfacción laboral de una persona puede verse afectado por las actitudes que ha desarrollado en relación con su entorno social y su situación individual. Las actitudes, que son evaluaciones subjetivas de los objetos, personas o situaciones que nos rodean, pueden influir en cómo percibimos nuestro trabajo y en cómo nos sentimos al realizarlo. Un ejemplo de esto podría ser cuando, en medio de un contexto de desempleo generalizado, salarios bajos y condiciones precarias, una persona que consigue un empleo con un salario moderado se sentirá satisfecha. En la sociedad actual, la cuestión de la insatisfacción laboral está adquiriendo una importancia creciente debido a la cantidad de necesidades constantemente no satisfechas originadas por la cultura consumista. También se destaca la teoría de los eventos situacionales, que sostiene que la satisfacción laboral está influenciada por dos elementos: las condiciones específicas del entorno laboral, que son evaluadas por el empleado antes de aceptar el empleo, como el salario, las vacaciones, las condiciones laborales y las oportunidades de promoción en los eventos situacionales, nos referimos a los sucesos inesperados que ocurren una vez que el individuo ha ocupado el puesto de trabajo. En esta teoría, se asume que la satisfacción laboral se configura a través de las respuestas emocionales del trabajador frente al entorno específico de la organización o el puesto de trabajo.

- **Dimensiones de Satisfacción laboral**

Las actitudes que un empleado presenta en su trabajo están estrechamente relacionadas con la oportunidad de experimentar un desarrollo personal y están vinculadas con su rendimiento laboral. Un colaborador que experimenta satisfacción laboral es más productivo y eficiente. Según Palma (2004), quien aborda siete dimensiones en su escala para medir la satisfacción laboral. Estas dimensiones incluyen aspectos diversos relacionados con el bienestar en el entorno laboral:

- **Condiciones Físicas y/o materiales:** Hace referencia a la disposición y al ambiente físico en el cual un empleado debería

sentirse cómodo con respecto a la infraestructura o los elementos materiales presentes en su lugar de trabajo.

- **Beneficios Laborales y/o remunerativos:** Se refiere a la remuneración que cada empleado recibe de su entidad, ya sea en forma de un incentivo económico regular o extraordinario.
- **Políticas Administrativas:** Se refiere al grado de conformidad del colaborador con las normas e reglas institucionales relacionadas con su trabajo, incluyendo aspectos como horarios y condiciones laborales.
- **Relaciones Sociales:** Se trata de sentirse satisfecho con las relaciones interpersonales en el trabajo, incluyendo el apoyo moral y la claridad en las funciones al colaborar con otros compañeros en diversas actividades laborales.
- **Desarrollo Personal:** Se refiere a la oportunidad que el colaborador tiene para llevar a cabo actividades que contribuyan a su desarrollo personal y que sean significativas para su autorrealización.
- **Desempeño de tareas:** Corresponde a la evaluación de las habilidades y la productividad, ya que el colaborador lo asocia con sus tareas diarias dentro de la organización en la que trabaja.
- **Relación con la autoridad:** Se trata de la valoración que el empleado realiza sobre su conexión con su jefe inmediato, involucrando comprensión y reconocimiento hacia las tareas cotidianas.

3.1.2 Condiciones físicas y/o materiales

Constituyen elementos del contexto interno que afectan la motivación, contento o descontento laboral. Siguiendo a Chiavenato (2009), la motivación laboral se asocia a dos factores estrechamente ligados:

- El factor higiénico se refieren a las condiciones que rodean el trabajo, como las instalaciones, el ambiente laboral, las condiciones

físicas, el salario, las prestaciones sociales, las políticas organizativas, el estilo de liderazgo, las relaciones laborales, el clima dentro de la organización, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con los colegas. Constituyen el entorno o contexto laboral.

- Los factores motivacionales están vinculados al diseño del puesto y a las tareas que implica. Estos factores generan una satisfacción a largo plazo y contribuyen al aumento de la productividad a niveles destacados.

La higiene laboral aborda las condiciones del entorno de trabajo que aseguran la salud física y mental, así como el bienestar de los individuos.

La higiene laboral, desde la perspectiva de la salud física, se enfoca en prevenir la exposición del cuerpo a factores externos en el entorno de trabajo. Un entorno saludable debe beneficiar los órganos sensoriales. Desde la salud mental, se busca mantener condiciones psicológicas positivas y evitar tensiones emocionales, como el estrés. (Chiavenato, 2009)

Los elementos clave del plan de higiene laboral incluirían:

a) Entorno físico del trabajo, que incluye:

- Iluminación, Ventilación, Temperatura, Ruidos y Comodidad.

b) Entorno psicológico del trabajo, que incluye:

Relaciones humanas positivas, actividades motivadoras, un estilo de administración participativo, la eliminación de fuentes de estrés y un compromiso personal y emocional son esenciales para un entorno laboral saludable y satisfactorio.

c) Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:

Máquinas y equipos adaptados, instalaciones proporcionadas y herramientas ergonómicas minimiza el esfuerzo físico humano y mejora las condiciones laborales.

d) Salud ocupacional

Salud no solo se limita a la ausencia de enfermedad, ya que factores como riesgos físicos, químicos, y condiciones estresantes laborales pueden afectarla. Una definición completa considera el bienestar físico, mental y social, destacando la conexión entre cuerpo, mente y sociedad.

Chiavenato (2009) expone que, según Herzberg, la motivación en el trabajo se basa en dos factores interrelacionados. Los factores higiénicos, como condiciones laborales, salario y relaciones, son elementos del entorno laboral tradicionalmente empleados por las organizaciones para motivar a las personas, aunque no generan satisfacción duradera.

Según Forastieri (2005), las condiciones de trabajo abarcan los factores que definen el entorno en el cual los trabajadores desempeñan sus labores, como las horas laborales y la estructura organizativa. Según el autor mencionado, el entorno laboral abarca no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el contexto cercano en el que se lleva a cabo una actividad ya sea de producción o servicios. Esto engloba tanto espacios laborales abiertos o cerrados, temporales o permanentes, así como los insumos, herramientas y equipos empleados en un proceso productivo o para la elaboración de un producto específico. También destaca que las condiciones laborales deficientes.

3.1.3 Beneficios laborales y/o remunerativas

Vacaciones

Según (Avalos, 2008), las vacaciones representan una suspensión legalmente respaldada de la labor del trabajador, brindándole un período de descanso anual con compensación salarial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas define las vacaciones como un conjunto predeterminado de días consecutivos, excluyendo días festivos y de enfermedad, durante los cuales, anualmente y cumpliendo ciertos requisitos laborales, el trabajador interrumpe sus labores y sigue recibiendo su salario.

Según el Decreto Legislativo N.º 713, en su artículo 10, el empleado tiene derecho a 30 días de descanso vacacional por cada año completo de servicio, siempre y cuando haya trabajado en promedio al menos 4 horas diarias o 24 horas a la semana. El artículo 11 establece que se considerará un año de servicio desde el momento en que el trabajador ingrese al servicio del empleador, siempre y cuando se compense la fracción correspondiente de servicios. Asimismo, el artículo 22 del mismo decreto indica que los trabajadores que cesen después de cumplir un año de servicios, junto con el récord correspondiente, y que no hayan tomado el descanso, tendrán derecho a recibir su compensación. (Lacave, 2013)

- **Gratificaciones**

Según la Ley No 27735, los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a recibir dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, siempre que hayan superado un mes de servicio con el mismo empleador. Este beneficio se aplica independientemente de la modalidad del contrato y el tiempo de servicio del trabajador, y se paga en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. El monto de cada gratificación equivale a la remuneración del trabajador en el momento correspondiente. Si el trabajador tiene menos de seis meses de servicio, recibirá la gratificación de manera proporcional a los meses trabajados. (Salazar, 2013)

- **Compensación por Tiempo de Servicio**

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) se considera un beneficio social para los trabajadores que dejan la empresa. Algunos autores la describen como un tipo de seguro de desempleo. Se realiza en dos pagos semestrales: el 50% en mayo por el periodo noviembre-abril, y el otro 50% en noviembre por el periodo mayo-octubre. El depósito se efectúa en la entidad financiera y en la moneda seleccionada por el trabajador. Para el cálculo de la CTS, se toman en cuenta las remuneraciones vigentes en las fechas de los depósitos semestrales, utilizando las remuneraciones percibidas en abril y octubre como base para los

periodos correspondientes de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente. (Bueno, 2005)

3.1.4 Condiciones y satisfacción laborales

En la actualidad, muchas empresas se encuentran en un entorno altamente competitivo y desafiante. Al buscar alcanzar diversos objetivos, algunas empresas experimentan un crecimiento no estructurado, inicialmente positivo para la productividad e ingresos. Sin embargo, cuando este crecimiento continúa sin una planificación adecuada, los efectos negativos para la organización se vuelven evidentes. Esto se traduce en mayores demandas y, más significativamente, en consecuencias adversas para la calidad de vida laboral de los empleados. Específicamente, se observan impactos en las condiciones laborales percibidas, lo que resulta en una disminución de la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral. (Calluchi, 2016)

En relación con las condiciones laborales, conforme a Castillo & Prieto (2000), se refieren a todas las características relacionadas con el trabajo y su impacto en las personas. Por ende, las condiciones laborales abarcan no solo aspectos físicos como higiene y seguridad, sino que también inciden en aspectos psicológicos. Además, según el Ministerio de Protección Social (2019), se refieren a las condiciones laborales y la forma en que se organiza el trabajo, las cuales tienen un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

En otro enfoque, se sostiene que las condiciones laborales se dividen en dos categorías, abordando aspectos tanto internos como externos a la organización. Se distinguen entre condiciones intralaborales y extralaborales. Además, las leyes estatales han establecido regulaciones para identificar los riesgos psicosociales y evaluar continuamente la exposición a factores que amenazan el bienestar de los empleados debido al estrés ocupacional por condiciones laborales inadecuadas. Este enfoque tiene como objetivo salvaguardar a los trabajadores y actuar como mecanismo de control para

asegurar el cumplimiento de normativas y directrices, garantizando así la seguridad. (Trujillo, 2017).

Diversas investigaciones han resaltado la relevancia de las condiciones de trabajo para preservar altos niveles de calidad de vida de los empleados. Toro (2010) destaca que estas condiciones engloban el entorno laboral, como aspectos tecnológicos, sociales, económicos, organizativos, entre otros. En consecuencia, si las organizaciones experimentan un crecimiento desmedido y sin planificación, y las condiciones laborales no se ajustan a los requisitos de dicho crecimiento, sin reestructuración o mejoras, pueden tener un impacto negativo en la satisfacción laboral. Este fenómeno es aplicable a todas las organizaciones, independientemente de su sector o industria comercial. (Calluchi, 2019).

3.1.5 Beneficios y satisfacción laborales

Los beneficios laborales abarcan derechos progresivos establecidos mediante acuerdos, normativas y políticas públicas. Estos derechos abarcan la constante búsqueda de mejoras en el entorno laboral de los empleados y funcionan como impulsores de motivación. Se contrastan con las políticas empresariales tradicionales, las cuales adoptan un enfoque de liderazgo inflexible y centralizado, dificultando la comprensión de la importancia de la participación en el bienestar colectivo dentro de la empresa. Las empresas se involucran activamente en la gestión de recursos humanos, buscando que la satisfacción derivada de los beneficios laborales contribuya al éxito organizacional. Según Tizón (2004), sostiene que "todo beneficio es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social". Esta afirmación es crucial para delimitar la extensión de los beneficios sociales, una expresión que ha sido abordada de manera no sistemática tanto por los profesionales legales como por diversas normativas. El beneficio laboral implica, en términos prácticos, lograr un equilibrio entre factores desfavorables y efectos beneficiosos del trabajo. Este equilibrio es más complejo de lograr de lo que puede parecer en la teoría. Además, implica la motivación y la seguridad del

trabajador, trascendiendo a su familia y generando fortaleza para su permanencia y productividad en la organización.

3.2 Conceptos

A. Satisfacción

La satisfacción nos brinda una sensación de logro y contentamiento, generando alegría y confort en el momento presente. Este valor se manifiesta cuando alcanzamos o presenciamos algo positivo en nuestro entorno. (Palma, 2013)

B. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se caracteriza por las emociones y convicciones que influyen significativamente en la percepción del entorno laboral por parte de los empleados, en su compromiso con las metas propuestas y en sus acciones y comportamientos. (Newton, 2011)

C. Remuneración

Se entiende como salario al monto de dinero consignado en los registros de nómina, que un trabajador percibe por brindar sus servicios a un empleador. (MINTRA, 2016)

D. Remuneración básica

El salario es la cantidad fija y constante que recibe el trabajador, y su estructura dependerá de la modalidad de contrato. Es importante destacar que la suma de la remuneración básica y las complementarias no debe ser menor a la Remuneración Mínima Vital. (Del Rosario, 2015).

E. Gratificaciones

Los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada reciben montos adicionales en julio y diciembre, conocidos como gratificaciones por

Fiestas Patrias y Navidad. Estos pagos se realizan durante la primera quincena de los respectivos meses. (Toyama, 2014)

F. Productividad

Es la medida que muestra la utilización de los recursos económicos en la producción de bienes y servicios en una economía. (Martinez de Ita, 2007)

G. Estabilidad laboral

Es la prerrogativa que posee un empleado para mantener su empleo de manera continua, a menos que cometa faltas específicas o se produzcan circunstancias excepcionales. (Arenas, 2012)

H. Vacaciones

Es un beneficio que se adquiere de manera proporcional al tiempo laborado. La duración de las vacaciones para cualquier trabajador se determina considerando que el período completo, según el Estatuto de los Trabajadores, es de al menos 30 días naturales por año de servicio. (Aroco, 2007)

3.3 Antecedentes

3.3.1 Antecedentes internacionales

Hernandez (2015) de la Universidad Rafael Landívar en Guatemala llevó a cabo una tesis con el propósito de evaluar el grado de satisfacción laboral entre los empleados del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap), específicamente en su sede de Huehuetenango. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un método de estudio que se basó en estadísticas descriptivas tradicionales, utilizando encuestas de Satisfacción Laboral como herramienta de recolección de datos. Los prospectos conseguidos indicaron que la mayoría de los participantes en la investigación experimenta un alto nivel de satisfacción en términos generales en el ámbito laboral. Esto sugiere que la institución se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, abordando

aspectos como la remuneración y beneficios para asegurar que el personal se sienta cómodo trabajando en la organización. Además, se destaca la creación de un entorno físico propicio, contribuyendo al desarrollo individual de cada colaborador y promoviendo, de esta manera, su satisfacción global.

Hinojosa (2010) “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” - Viña del Mar, Chile, concluye que la satisfacción laboral desempeña un papel fundamental en el entorno organizacional, ya que la plenitud que experimenta un empleado en su posición laboral influye directamente en su compromiso y, consecuentemente, contribuye al constante mejoramiento de los servicios o tareas desempeñadas en ese entorno. Los hallazgos revelaron que existe una correlación directa entre el ambiente de trabajo en la organización y la satisfacción laboral. Esta conexión se evidenció en los aspectos que comparten estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesionales está positivamente relacionada con un clima organizacional construido de manera positiva o adecuada.

Cuadra (2012) “Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral”, En resumen, se concluye que la aplicación del programa de intervención, centrado en el ejercicio de habilidades sociales y psicología positiva para profesores, ha generado un impacto positivo en comparación con la ausencia de intervención. Este estudio sugiere que la adecuación del programa conlleva cambios significativos y beneficiosos en profesores en relación con las variables evaluadas, como la satisfacción vital, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Además, se destaca que estas variables no experimentan mejoras de manera espontánea o debido a otras circunstancias, como se evidenció en los resultados obtenidos.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Machuca (2020) “Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales”. Las conclusiones indican que, en términos generales, no se observan diferencias significativas en la satisfacción laboral entre los dos grupos de trabajadores, En términos

específicos, se observó que no hay diferencias significativas en la dimensión de "significación de la tarea", ya que ambos grupos consideran que sus funciones son importantes para la empresa. Sin embargo, se encontró que hay diferencias significativas en la dimensión de "condición de trabajo", indicando que las funciones son distintas, especialmente en lo relacionado con la comodidad para llevar a cabo las tareas asignadas. Además, se concluyó que no hay diferencias significativas en la dimensión de "reconocimiento personal y/o social".

Eugenio (2019) "Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II-I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca". En relación con el objetivo general, se descubrió que el 83% del personal de salud tiene un nivel de satisfacción laboral considerado regular. Además, el 40% del personal de salud presenta un nivel regular en la dimensión de Condiciones Físicas y/o Laborales, un 74% del personal de salud presenta un nivel regular en cuanto a Beneficios Laborales, mientras que un 67% se encuentra en un nivel bajo en relación con las políticas administrativas. Asimismo, el 75% del personal de salud tiene un nivel regular en las Relaciones Sociales, y el 53% muestra un nivel regular en la dimensión de Desarrollo Personal. En cuanto al Desempeño de Tareas, un 74% tiene un nivel regular, y un 62% se encuentra en un nivel regular en la Relación con la Autoridad.

Pinto (2018) "Relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua – 2018", el enfoque de esta investigación consistió en analizar y comprender los aspectos que componen los factores de satisfacción laboral entre los empleados de la mina Aruntani. Utilizando las escalas de Sonia Palma Carrillo, se encontró que el 45.5% de los 92 trabajadores encuestados expresó niveles diversos de satisfacción laboral, se evidenció que el 45.5% de los 92 trabajadores encuestados experimenta una satisfacción laboral parcial. Además, se identificó que el 5% de 10 colaboradores expresó niveles bajos de satisfacción, y un 18.8% de 38 indicó tener una satisfacción parcial

insatisfactoria. Esta situación se relaciona con la falta de condiciones físicas apropiadas en algunas áreas de trabajo, lo que afecta el bienestar de los colaboradores.

Campos (2016) Desde la Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, se llevó a cabo una investigación con el propósito de evaluar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola del distrito de Íllimo en marzo del 2016. La metodología aplicada se enfocó en la recolección de datos numéricos mediante un diseño no experimental de tipo transversal; en la investigación, se contó con la participación de 72 trabajadores a quienes se les aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo. Los resultados indicaron que el 60 % de los trabajadores se encuentra insatisfecho, expresando actitudes negativas e incomodidad hacia el ambiente laboral. Asimismo, manifiestan descontento con las actividades que realizan, considerando que no cumplen con sus expectativas económicas, y señalan la falta de una buena relación entre los compañeros de trabajo, entre otros aspectos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.2 Características de la satisfacción laboral

Tabla 3

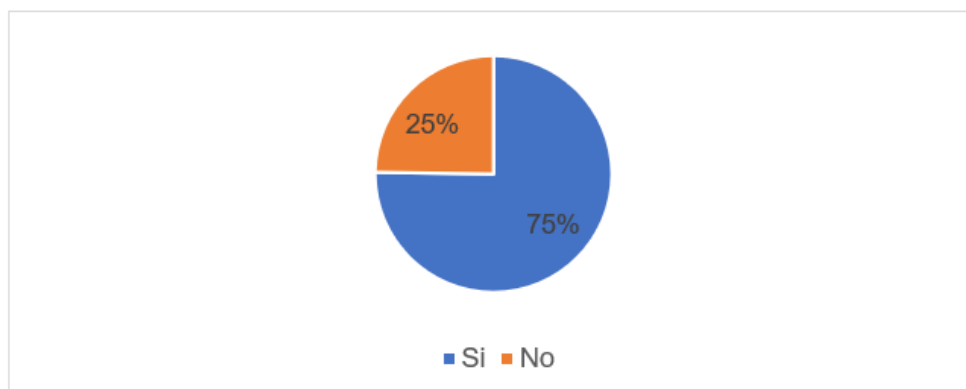
Las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	158	75%
No	52	25%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales



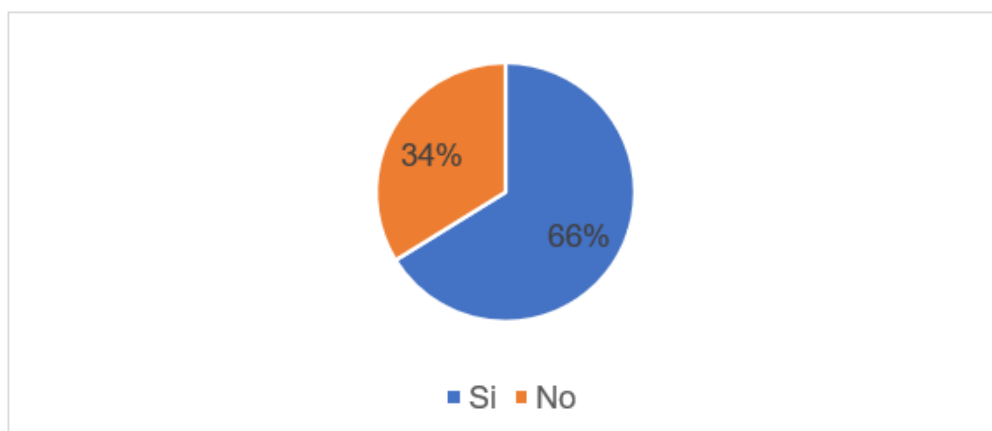
Fuente: Elaboración propia

Se recabó información mediante la consulta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, respecto a si las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales adicional a los recursos físicos, en donde el 75% manifestó que, si proveen de estos recursos emocionales, mientras que el 25% considera que no es así.

Tabla 4*Las condiciones laborales en la municipalidad favorecen al trabajo en equipo*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	139	66%
No	71	34%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3*Las condiciones laborales en la municipalidad favorecen al trabajo en equipo*

Fuente: Elaboración propia

En la imagen anterior se nota que el 66% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado consideran que las condiciones laborales si favorecen al trabajo en equipo, mientras que el 34% indica que no hay estas condiciones laborales.

Tabla 5*Su labor realizada es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores*

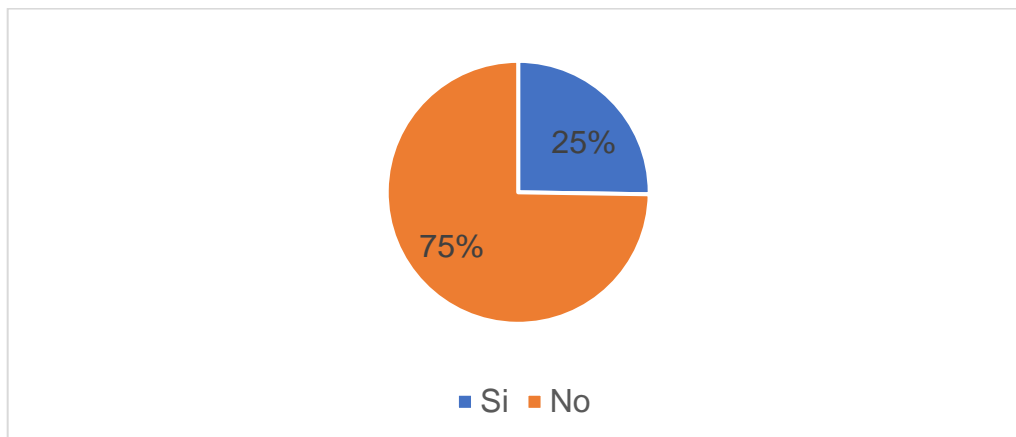
Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	53	25%
No	157	75%

Total	210	100%
--------------	------------	-------------

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Su labor realizada es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores



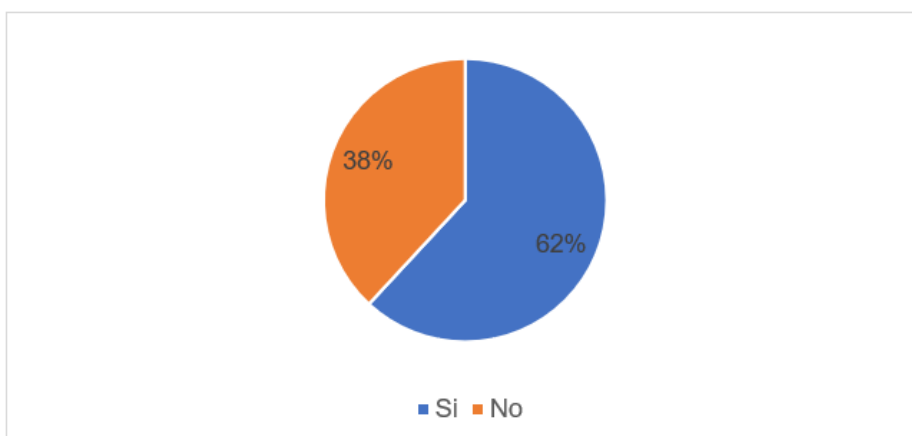
Fuente: Elaboración propia

En la figura 9 se puede apreciar que el 75% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado consideran que su labor no es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores, y solo el 25% si se sienten reconocidos y valorados por sus superiores.

Tabla 6*Laborar en la municipalidad le permite cubrir sus expectativas económicas*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	130	62%
No	80	38%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5*Laborar en la municipalidad le permite cubrir sus expectativas económicas*

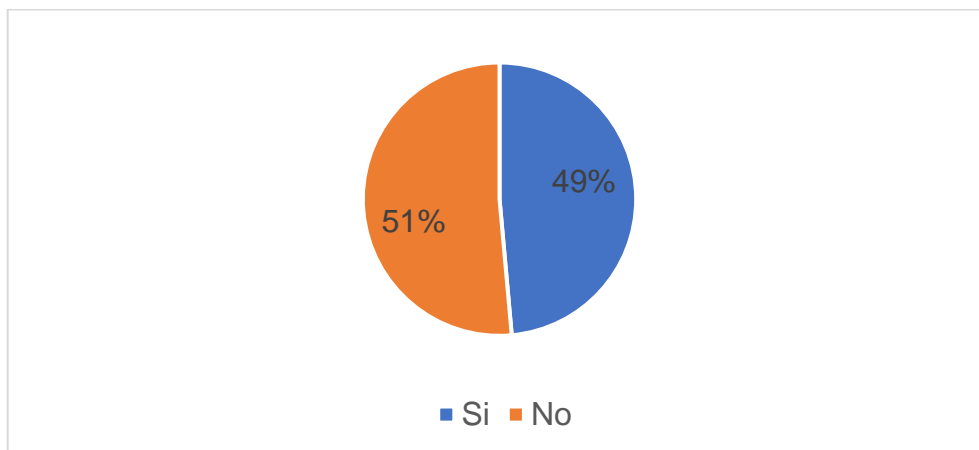
Fuente: Elaboración propia

El 62% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado mencionan que laborar en esta entidad permite cubrir sus expectativas económicas, mientras que el 38% considera que el trabajar en esta entidad no cumple con sus expectativas lo que genera cierta insatisfacción en ellos.

Tabla 7*Las condiciones laborales en la municipalidad son adecuadas*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	102	49%
No	108	51%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6*Las condiciones laborales en la municipalidad son adecuadas*

Fuente: Elaboración propia

Las condiciones laborales en el trabajo es un factor importante para brindar un mejor sentimiento de confort a los trabajadores, en este caso se puede observar que el 54% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se encuentran conformes con las condiciones laborales y el resto no se encuentra satisfecho.

4.1.3 Características de las condiciones físicas y/o laborales

Tabla 8*Infraestructura adecuada para realizar sus labores*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	91	43%
No	119	57%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7*Infraestructura adecuada para realizar sus labores*

Fuente: Elaboración propia

Un cuestionario aplicado a los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado arrojó que un 43% de ellos piensa que la infraestructura proporcionada por la institución es adecuada para llevar a cabo sus tareas laborales. Por otro lado, el 57% de los encuestados considera que dicha infraestructura no es apropiada. Este resultado sugiere que existe una brecha significativa en la percepción de los empleados sobre la calidad de las instalaciones proporcionadas por la Municipalidad, lo que puede tener un impacto en la eficiencia y productividad de su trabajo.

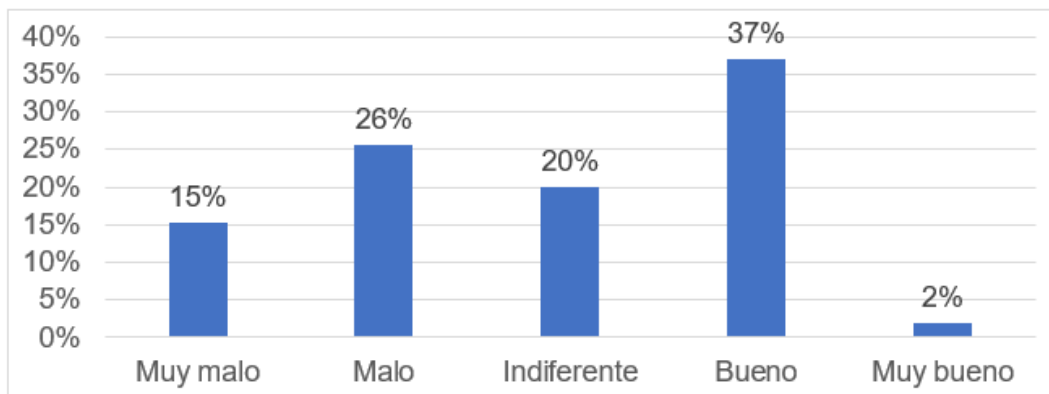
Tabla 9*En qué estado se encuentra su ambiente de trabajo otorgado por la institución*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	32	15%
Malo	54	26%
Indiferente	42	20%
Bueno	78	37%
Muy bueno	4	2%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

En qué estado se encuentra su ambiente de trabajo otorgado por la institución



Fuente: Elaboración propia

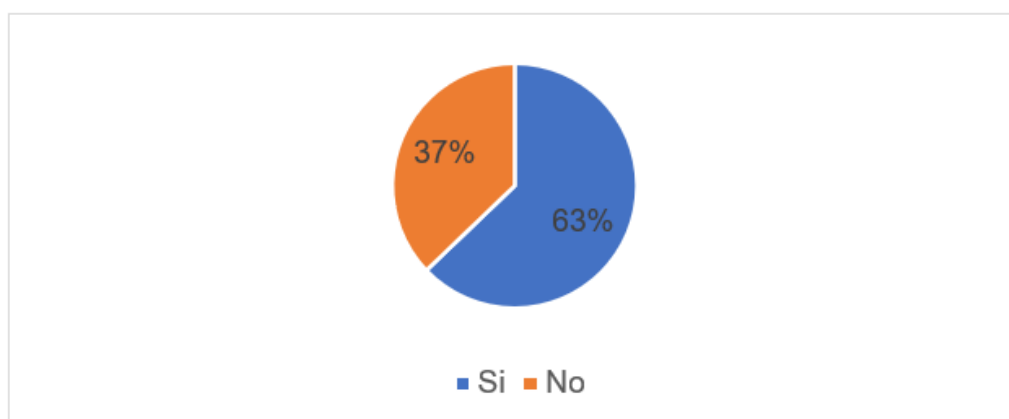
La encuesta se realizó para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral que les proporciona la institución. Se obtuvieron un total de 210 respuestas, los resultados indican que el 37% de los trabajadores considera que el ambiente de trabajo es bueno, seguido del 26% que lo considera malo y el 20% que es indiferente. Un 15% de los encuestados lo considera muy malo y solamente el 2% lo considera muy bueno.

La información indica que la mayoría de los empleados perciben la atmósfera laboral de manera positiva, aún hay un porcentaje significativo de personas que no están satisfechas con las condiciones laborales proporcionadas por la institución. Sería importante analizar más a fondo los motivos de estas respuestas negativas para poder tomar medidas y mejorar la percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral.

Tabla 10*Dispone de los materiales de trabajo necesarios para sus labores cotidianas*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	132	63%
No	78	37%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9*Dispone de los materiales de trabajo necesarios para sus labores cotidianas*

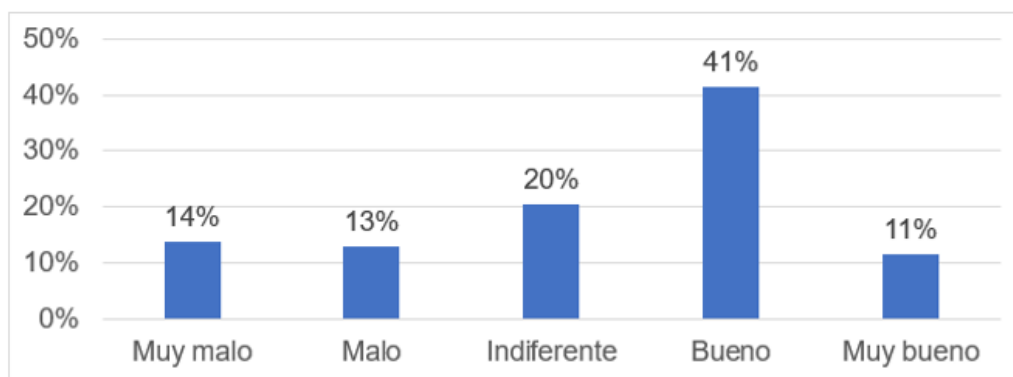
Fuente: Elaboración propia

La figura 14 nos muestra que el 37% de los trabajadores mencionan que no disponen de los materiales de trabajados necesarios para que realicen sus labores cotidianas, mientras que el 63% indica que si disponen de los materiales para sus labores cotidianas.

Tabla 11*Calificación de los materiales de trabajo con los que cuenta*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	29	14%
Malo	27	13%
Indiferente	43	20%
Bueno	87	41%
Muy bueno	24	11%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10*Calificación de los materiales de trabajo con los que cuenta*

Fuente: Elaboración propia

La pregunta se refiere a la calificación de los materiales de trabajo con los que cuenta, y se obtuvieron un total de 210 respuestas. El porcentaje más alto de respuestas se encuentra en la categoría "bueno", con un 41% de las respuestas, seguido por "indiferente" con un 20%. El 11% de las respuestas calificó los materiales como "muy buenos", mientras que un 13% los calificó como "malos" y un 14% como "muy malos".

En general, la mayoría de las personas parecen estar satisfechas con los materiales de trabajo con los que cuentan, ya que la calificación más alta es "bueno".

Sin embargo, la categoría "indiferente" sugiere que algunas personas pueden tener dudas sobre la calidad de los materiales

Tabla 12

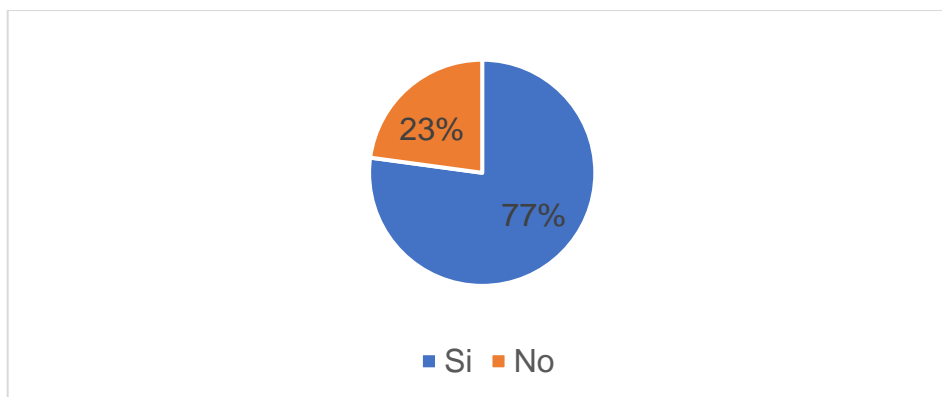
Dispone de suficientes equipos tecnológicos y en buen estado que facilite sus labores

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	162	77%
No	48	23%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Dispone de suficientes equipos tecnológicos y en buen estado que facilite sus labores



Fuente: Elaboración propia

La pregunta se refiere a si las personas encuestadas disponen de suficientes equipos tecnológicos en buen estado que faciliten sus labores. De las 210 personas encuestadas, el 77% (162) respondieron afirmativamente, indicando que sí disponen de suficientes equipos tecnológicos en buen estado. El 23% (48) restante respondió negativamente, lo que indica que no tienen suficientes equipos o que los equipos que tienen no están en buen estado.

Estos resultados sugieren que la mayoría de las personas encuestadas están satisfechas con los equipos tecnológicos que tienen a su disposición y los encuentran útiles para realizar sus labores. Sin embargo, el hecho de que una cuarta parte de los encuestados indique que no tienen suficientes equipos o que los equipos que tienen no están en buen estado, sugiere que es necesario mejorar las condiciones tecnológicas en el lugar de trabajo para garantizar que todos los empleados tengan lo necesario para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Tabla 13

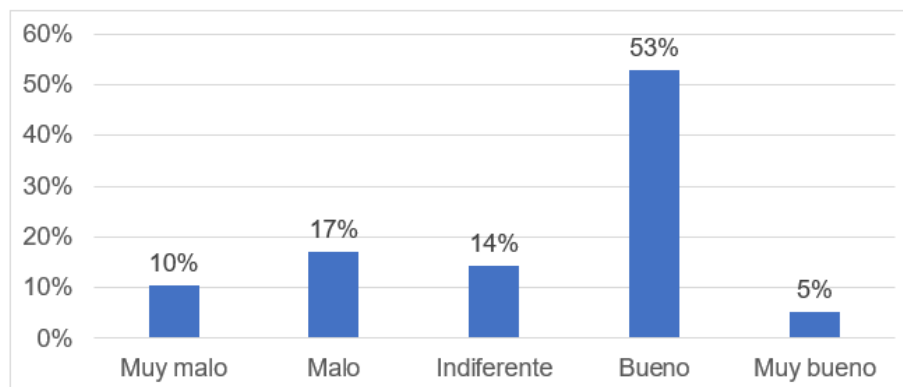
Estado operativo en que se encuentran los equipos tecnológicos con los que cuenta

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	22	10%
Malo	36	17%
Indiferente	30	14%
Bueno	111	53%
Muy bueno	11	5%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Estado operativo en que se encuentran los equipos tecnológicos con los que cuenta



Fuente: Elaboración propia

La pregunta se refiere al estado operativo en que se encuentran los equipos tecnológicos con los que cuentan las personas encuestadas. De las 210 personas encuestadas, el 53% respondieron que los equipos están en "bueno" estado, seguido por un 14% que respondió "indiferente". El 17% de las respuestas calificó los equipos como "malos", mientras que solo el 10% los calificó como "muy malos". Finalmente, el 5% de las respuestas calificó los equipos como "muy buenos".

Estos resultados sugieren la mayor parte de los individuos consultados tienen equipos tecnológicos en buen estado, lo que les permite realizar sus tareas de manera efectiva. Sin embargo, la categoría "indiferente" sugiere que algunas personas pueden tener dudas sobre el estado de sus equipos tecnológicos, lo que podría ser un área de mejora para la organización.

4.1.4 Características de los beneficios laborales y/o remunerativos

Tabla 14

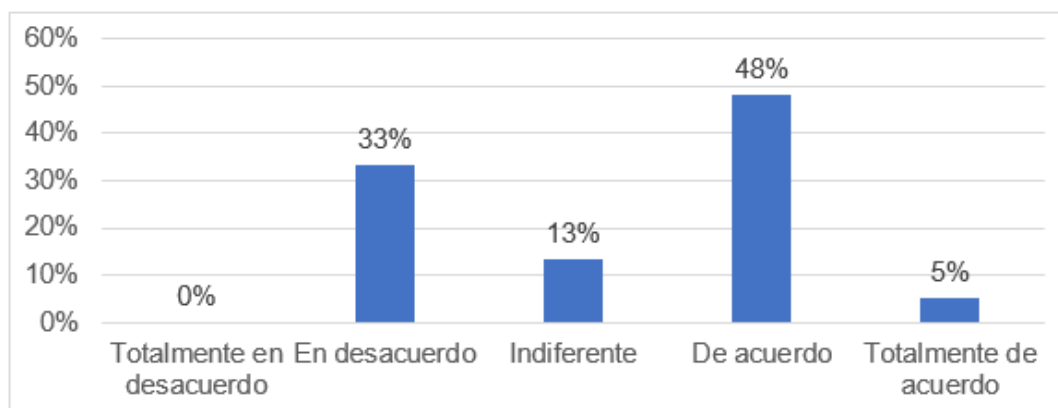
La institución respeta su solicitud de vacaciones, según los regímenes laborales

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	70	33%
Indiferente	28	13%
De acuerdo	101	48%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

La institución respeta su solicitud de vacaciones, según los regímenes laborales.



Fuente: Elaboración propia

La pregunta se refiere a si la institución respeta las solicitudes de vacaciones de acuerdo con los regímenes laborales. De las 210 personas encuestadas, el 48% estuvo de acuerdo con la afirmación, mientras que el 33% estuvo en desacuerdo y el 13% se mostró indiferente. El 5% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo y ninguno de los encuestados estuvo totalmente en desacuerdo.

Estos resultados sugieren que hay un porcentaje significativo de personas que no están satisfechas con la forma en que la institución maneja las solicitudes de vacaciones de acuerdo con los regímenes laborales. El hecho de que el 23% esté en desacuerdo indica que la institución necesita mejorar la forma en que maneja las solicitudes de vacaciones para cumplir con las expectativas de sus empleados. La categoría "indiferente" también sugiere que algunos empleados pueden no estar seguros de si la institución respeta sus solicitudes de vacaciones.

Tabla 15

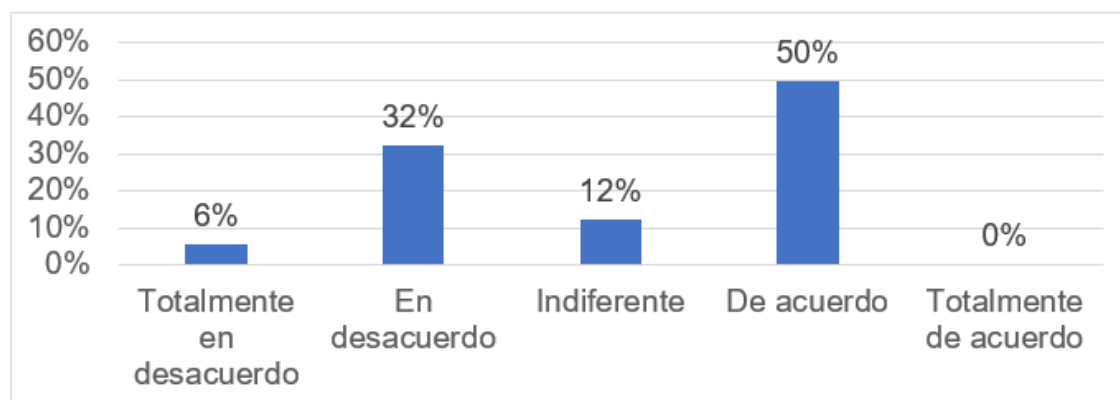
La institución prioriza el pago aguinaldos a los trabajadores.

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	6%
En desacuerdo	68	32%
Indiferente	26	12%
De acuerdo	104	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

La institución prioriza el pago aguinaldos a los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

Los participantes de la encuesta (el 50% están de acuerdo en que la institución da prioridad al pago de aguinaldos a sus empleados. Sin embargo, una proporción significativa de los encuestados (el 44%) está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación. Lo que sugiere que puede haber cierta ambigüedad o falta de claridad en la política de la institución sobre el pago de aguinaldos.

Tabla 16

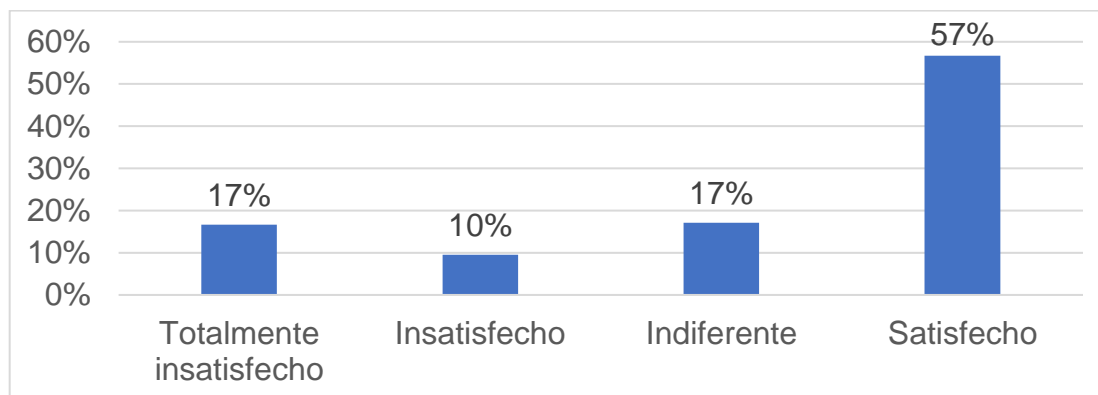
Satisfacción por el salario que recibe por el trabajo que realiza en la institución

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	35	17%
Insatisfecho	20	10%
Indiferente	36	17%
Satisfecho	119	57%
Totalmente satisfecho	0	0%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Satisfacción por el salario que recibe por el trabajo que realiza en la institución



Fuente: Elaboración propia

La pregunta se refiere al nivel de satisfacción de los empleados con respecto al salario que reciben por el trabajo que realizan en la institución. De los 210 encuestados, el 57% (119) dijo estar satisfecho con su salario, mientras que el 17% (36) estuvo indiferente. El 10% (20) de los encuestados estuvo totalmente insatisfecho con su salario y el 17% (35) estuvo insatisfecho. Ninguno de los encuestados estuvo totalmente satisfecho.

Los resultados indican que casi una cuarta parte de los empleados se siente indiferente acerca de su salario, lo que sugiere que están conformes con su nivel de

remuneración, pero también pueden estar buscando mejoras en otras áreas como el crecimiento profesional o la cultura laboral.

Por otro lado, el hecho de que el 27% de los encuestados (17% totalmente insatisfecho y 10% insatisfecho) no esté satisfecho con su salario indica que la institución debería revisar su política salarial y considerar ajustes que reflejen el valor y la contribución de los empleados a la organización.

4.1.1 Características de las características sociodemográficas

Tabla 17

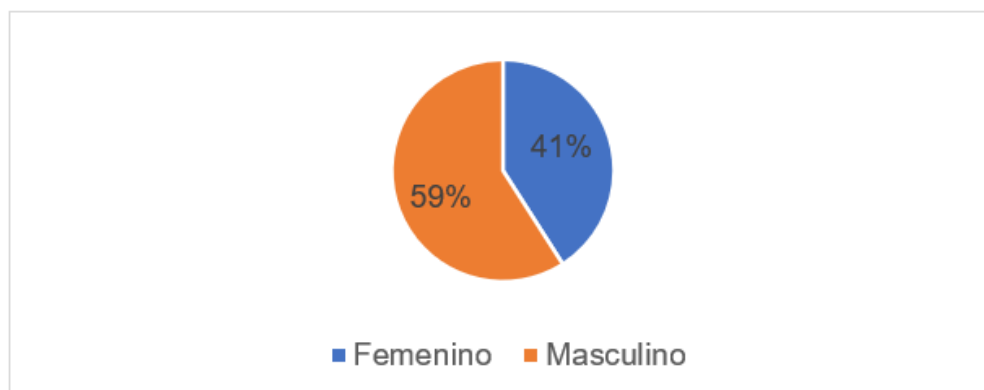
Trabajadores de la MPLP según su sexo

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	86	41%
Masculino	124	59%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Trabajadores de la MPLP según su sexo



Fuente: Elaboración propia

El cuadro presenta una tabla de frecuencia que muestra la distribución de género en una población de 210 individuos. Se divide la población en dos grupos: Femenino y Masculino. La columna de "Frecuencia" indica el número de individuos de cada género, con un total de 86 mujeres y 124 hombres. La columna "Porcentaje"

indica el porcentaje de cada género con relación al total de la población. En este caso, el 41% de la población son mujeres y el 59% son hombres.

Tabla 18

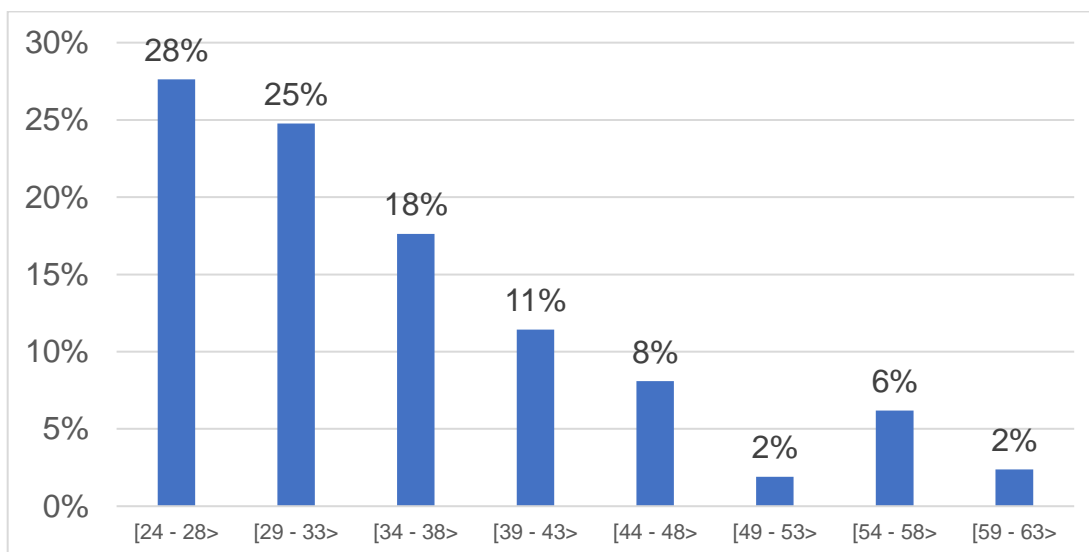
Trabajadores de la MPLP según su edad

Edad atareo	Frecuencia	Porcentaje
[24 - 28>	58	28%
[29 - 33>	52	25%
[34 - 38>	37	18%
[39 - 43>	24	11%
[44 - 48>	17	8%
[49 - 53>	4	2%
[54 - 58>	13	6%
[59 - 63>	5	2%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Trabajadores de la MPLP según su edad



Fuente: Elaboración propia

El cuadro presenta una tabla de frecuencia que muestra la distribución de edad de una población en diferentes rangos. Los rangos se dividen en 8 intervalos, el cual

tiene una amplitud de 4 años, se puede observar que menos del 50% de los trabajadores son mayores de 33 años con un total de 48%. Lo que indica que en su mayoría los trabajadores de la municipalidad son jóvenes.

Tabla 19

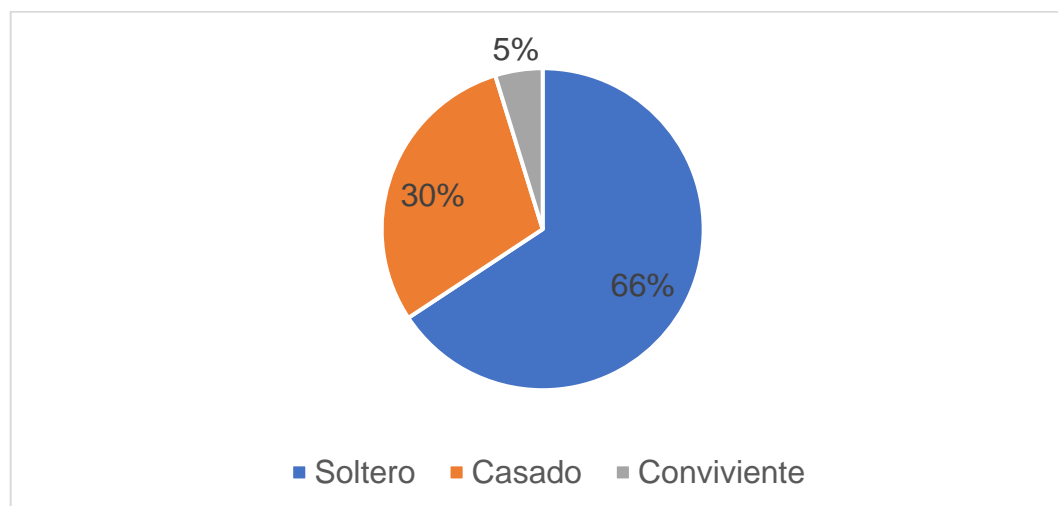
Trabajadores de la MPLP según su estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	138	66%
Casado	62	30%
Viudo	0	0%
Conviviente	10	5%
Divorciado	0	0%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Trabajadores de la MPLP según su estado civil



Fuente: Elaboración propia

El cuadro presenta una tabla de frecuencia que muestra la distribución del estado civil de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Los estados civiles se dividen en cinco categorías: soltero, casado, viudo, conviviente y divorciado. En este caso, hay 138 personas solteras con un porcentaje del 66%, 62 personas casadas con un porcentaje del 30% y 10 convivientes con un porcentaje

del 5% en la población estudiada. Sin embargo, no hay ninguna persona viuda o divorciada en esta población específica.

Tabla 20

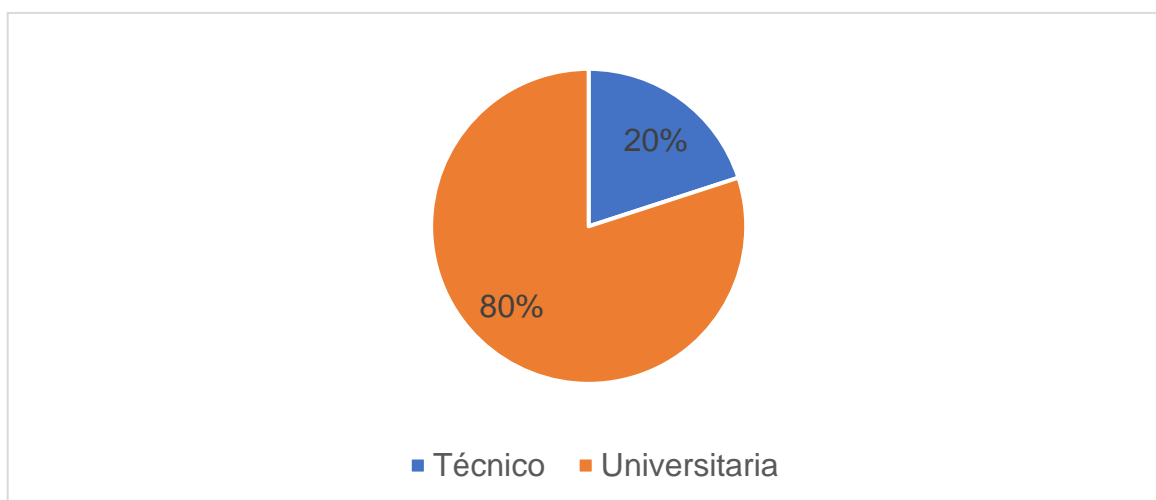
Trabajadores de la MPLP según su nivel de educación

Nivel de educación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundario	0	0%
Técnico	42	20%
Universitaria	168	80%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Trabajadores de la MPLP según su nivel de educación



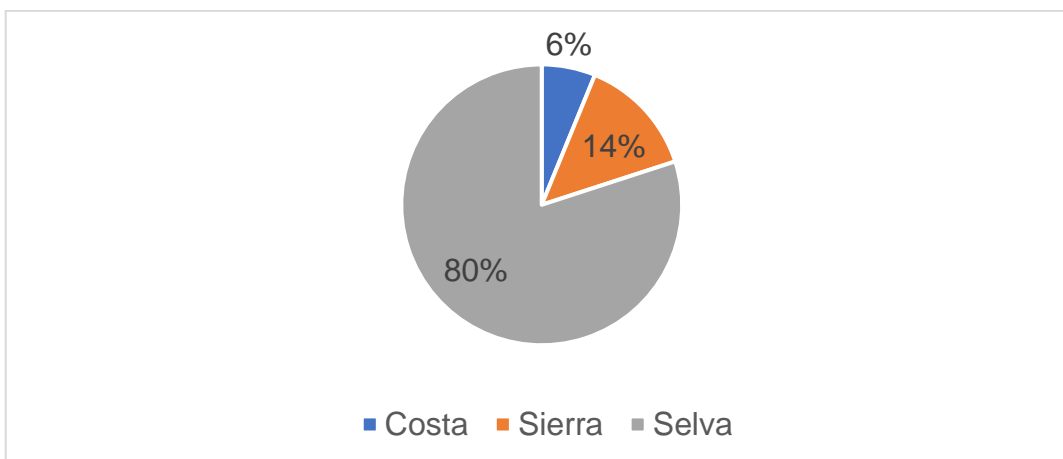
Fuente: Elaboración propia

Los niveles de educación se dividen en cuatro categorías: primaria, secundaria, técnico y universitario. En este estudio, no hay personas con educación primaria o secundaria en la población estudiada. El 20% de la población tiene educación técnica, es decir 42 personas y el 80% tiene educación universitaria, es decir 168 personas.

Tabla 21*Trabajadores de la MPLP según su región de procedencia*

Región de procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Costa	13	6%
Sierra	29	14%
Selva	168	80%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20*Trabajadores de la MPLP según su región de procedencia*

Fuente: Elaboración propia

El cuadro presenta una tabla de frecuencia que muestra la distribución de la región de procedencia. Las regiones se dividen en tres categorías: costa, sierra y selva. La columna indica el porcentaje de cada categoría en relación con el total de la población. En este caso, el 6% de la población es de la costa, el 14% es de la sierra y el 80% es de la selva.

Tabla 22

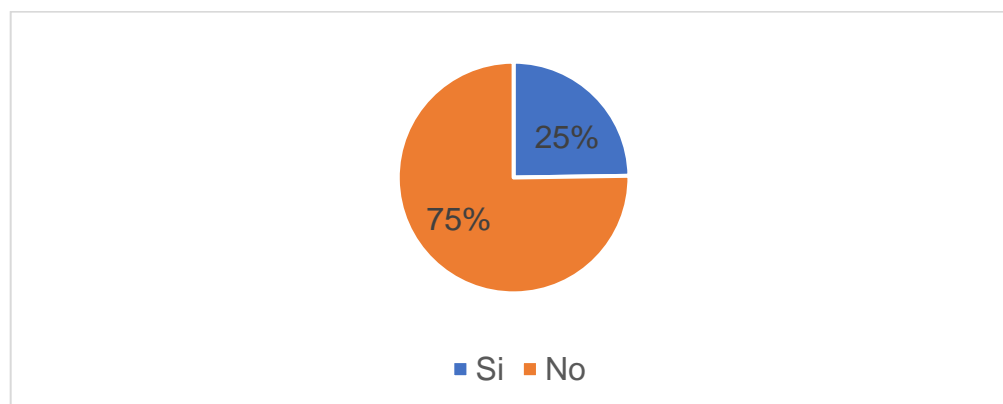
Por su lugar de procedencia usted se ha marginado en el trabajo

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	25%
No	158	75%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

Por su lugar de procedencia usted ha sido marginado en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

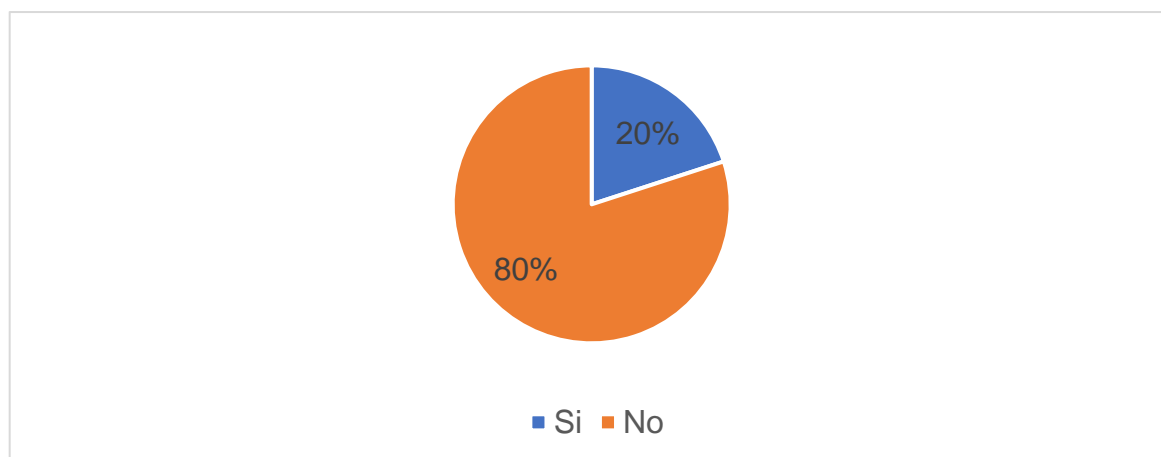
Se preguntó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si consideran que se han marginado en su trabajo debido a su lugar de procedencia. De los 210 trabajadores encuestados, el 25% (52 trabajadores) respondió que sí, mientras que el 75% (158 trabajadores) respondió que no.

Esto sugiere que una minoría de trabajadores perciben que se han marginado en el trabajo debido a su lugar de procedencia, mientras que la mayoría de los trabajadores no lo perciben así.

Tabla 23*Ha presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo*

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	20%
No	168	80%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 22*Ha presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo*

Fuente: Elaboración propia

Se preguntó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si alguna vez habían presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo. De los 210 trabajadores encuestados, el 20% (42 trabajadores) respondió que sí, mientras que el 80% (168 trabajadores) respondió que no.

Esto sugiere que una minoría de trabajadores han presenciado algún acto discriminatorio en el trabajo, mientras que la mayoría de los trabajadores no han tenido esa experiencia. Sin embargo, es importante destacar que la presencia de actos discriminatorios en el lugar de trabajo puede ser subjetiva y que puede haber trabajadores que no hayan identificado ciertos comportamientos o acciones como discriminatorias.

Tabla 24

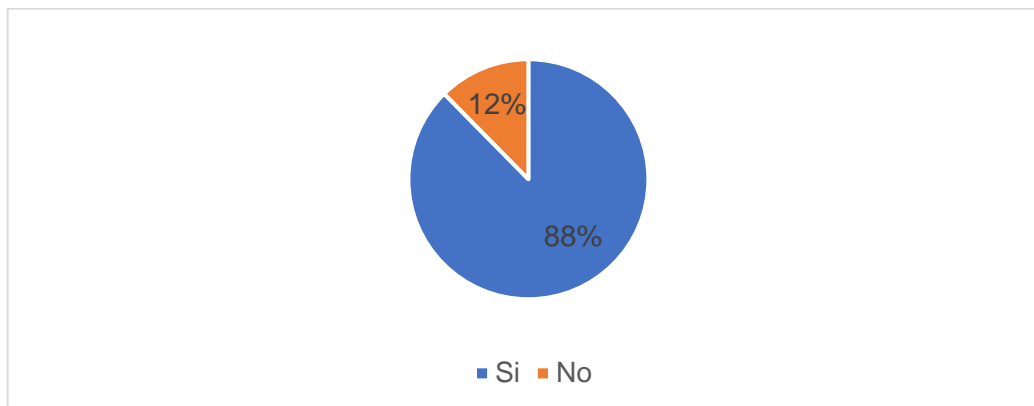
Se valora de manera adecuada las labores de los trabajadores sin importar su sexo

Perspectivas	Frecuencia	Porcentaje
Si	184	88%
No	26	12%
Total	210	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

Se valora de manera adecuada las labores de los trabajadores sin importar su sexo



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado si consideran que se valora de manera adecuada las labores de los trabajadores sin importar su sexo. De los 210 trabajadores encuestados, el 88% (184 trabajadores) respondió que sí, mientras que el 12% (26 trabajadores) respondió que no.

Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que se valora de manera adecuada las labores sin importar su sexo, lo que indica un ambiente laboral que promueve la igualdad de género.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Estimación del modelo econométrico

Se está utilizando un modelo de elección binaria para seleccionar el modelo más adecuado para explicar la variable dependiente, que en este caso es la satisfacción de los trabajadores. Una vez que se ha elegido el mejor modelo, se analizan las variables independientes, como las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, y las características sociodemográficas, para determinar si tienen algún impacto en la satisfacción de los trabajadores. Es fundamental resaltar que el procedimiento de estimación del modelo desempeña un papel crucial en la comprensión y explicación de la satisfacción de los trabajadores. En particular, la selección del modelo más apropiado y la evaluación de las variables independientes son aspectos esenciales para identificar qué factores afectan la satisfacción de los trabajadores y cómo se pueden mejorar estas circunstancias.

4.2.2 Elección del modelo

Se han realizado cálculos para estimar los modelos de elección binaria: probit, logit y el de valor extremo. Se ofrece un resumen tabular de estos modelos de probabilidad, lo que simplifica el examen de los criterios de evaluación requeridos para seleccionar el modelo más adecuado entre varias opciones.

Tabla 25

Resumen de los modelos binarios: Probit, Logit y Valor Extremo

Criterio	Logit	Probit	Extreme value
McFadden R-squared	0.131403	0.133068	0.129622
Akaike info criterion	1.251041	1.248734	1.253508
Schwarz criterion	1.330734	1.328427	1.333201
Hannan-Quinn criter.	1.283258	1.280951	1.285725
Log likelihood	-126.3593	-126.1170	-126.6183
LR statistic	38.23169	38.71631	37.71371
Prob (LR statistic)	0.000000	0.000000	0.000000

Fuente: Estimaciones de los modelos binarios

La Tabla 25 presenta los resultados obtenidos en los modelos Logit, Probit y Valor Extremo. Es esencial destacar que, al seleccionar el mejor modelo que explique la relación entre las variables, se consideran criterios como un coeficiente de determinación de McFadden más alto. Asimismo, se evalúa el Logaritmo de la Verosimilitud (Log likelihood) y la estadística LR. En contraste, se buscan valores más bajos en los criterios de información de Akaike, Schwarz y Hannan-Quinn.

En consecuencia, se concluye que entre los modelos considerados, el Probit es el que exhibe los indicadores más favorables. A continuación, se proporciona la ecuación que representa al modelo seleccionado:

$$Prob(Y_i = 1 / X) = \int_{-\infty}^{X\beta} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{s^2}{2}} ds + u_i$$

$$Prob(Y_i = 1) = f(\hat{B}_0 + \hat{B}_1 X1_i + \hat{B}_2 X2_i + \hat{B}_3 SEXO_i + \hat{B}_4 EDAD_i) + \mu_i$$

$$Prob(Y_i = 1) = f(-1.11 + 1.24 * X1_i + 1.21 * X2_i - 1.89 * SEXO_i + 0.09 * EDAD_i) + \mu_i$$

Dónde:

Y = Satisfacción laboral, que toma el valor 1 si el trabajador encuestado se siente satisfecho y 0 sino lo está $\forall i= 1, 2, \dots, 210$.

$f =$ Función logit

X1 = Variable independiente **Condiciones físicas y/o materiales.**

X2 = Variable independiente **Beneficios laborales y/o remunerativas**

Sexo = Variable de control

Edad = Variable de control

$\hat{B}_1 =$ Coeficiente o pendiente del modelo en relación con la variable X1.

$\hat{B}_2 =$ Coeficiente o pendiente del modelo en relación con la variable X2.

$\hat{B}_3 =$ Coeficiente o pendiente del modelo en relación con la variable sexo.

$\hat{B}_4 =$ Coeficiente o pendiente del modelo en relación con la variable edad.

$\mu_i =$ Término aleatorio o de perturbación estocástica.

Respecto al coeficiente de la variable de control sexo, se aprecia un valor negativo, cuyo signo denota que son las trabajadoras mujeres quienes menos satisfechas se sienten en su centro de laboral.

4.2.3 Análisis de indicadores estadísticos del modelo

Es importante recordar la formulación inicial de la hipótesis de investigación antes de proceder al análisis de los indicadores estadísticos del modelo elegido.

“Las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativas son factores significativos para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022”.

Se debe someter esta afirmación a pruebas para verificar su veracidad, por lo que se llevan a cabo pruebas estadísticas fundamentales de relevancia tanto a nivel general como individual.

A. Prueba de relevancia global

Este análisis nos permite determinar si las variables independientes y la constante del modelo tienen la capacidad de explicar la variable dependiente. Por lo tanto, se formulan las siguientes hipótesis estadísticas para su examen.

$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ (De cumplirse esta hipótesis, se afirmaría que las variables independientes no son significativas para explicar la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado).

- $H_a : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (De cumplirse esta hipótesis, se afirmaría que las variables independientes si son significativas para explicar la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado).

Para realizar la prueba de relevancia global, se debe determinar un nivel de significancia que represente el margen de error máximo aceptable para alcanzar

una conclusión. En este estudio, se ha establecido un nivel de significancia del 5%, debido a su naturaleza en el ámbito de las ciencias sociales.

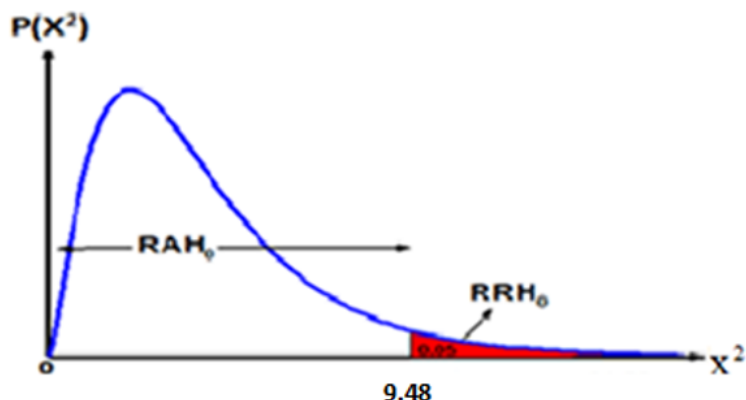
Es esencial calcular los grados de libertad para identificar el punto crítico en la distribución que establece las regiones para aceptar o rechazar la hipótesis nula estadística.

$$gl = 5 - 1 = 4$$

Una vez calculados ambos valores, se procede a delimitar, de forma gráfica, las áreas de aceptación y rechazo de la hipótesis. En este caso, el valor crítico de 9.48, determinado por la significancia y los grados de libertad, sirve como referencia para tomar decisiones sobre la hipótesis.

Figura 24.

Delimitación de las regiones de aceptación y de rechazo de la hipótesis nula



Fuente: Elaboración propia. Programa EViews.

Para tomar una decisión basada en el análisis estadístico, se compara el valor calculado del estadístico con el valor tabulado, siguiendo un criterio preestablecido. Si el valor obtenido es inferior al punto crítico (9.48), se encuentra dentro del área de aceptación de la hipótesis nula, lo que sugiere que las variables explicativas no tienen significancia estadística. Por otro lado, si el valor obtenido es mayor, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que las variables explicativas son estadísticamente significativas.

En este escenario, la estadística LR del modelo seleccionado, al compararse con el valor tabulado ($38.71 > 9.48$), indica que el valor estimado de la regresión supera el valor tabulado, situándose en la región de rechazo de la hipótesis nula estadística. Esto sugiere que las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, y las características sociodemográficas son factores significativos para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Además, el valor de significancia global de estimación es inferior al 5%, respaldando la validez de la hipótesis establecida.

B. Prueba de relevancia individual

De manera similar a la prueba de relevancia global, la prueba de relevancia individual evalúa la importancia de cada variable independiente en la explicación de la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, pero en este caso, en esta prueba, se evalúa cada variable explicativa de manera independiente, es decir, se examina por separado. La hipótesis estadística se formula para cada una de ellas de la siguiente manera:

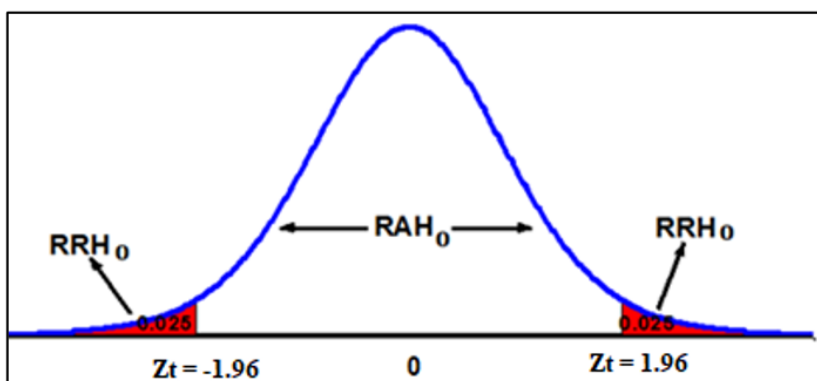
- $H_o: \beta_i = 0$ (La variable independiente “las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativos”, no es significativa para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado).
- $H_o: \beta_i \neq 0$ (La variable independiente “las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativos”, si es significativa para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado).

Al analizar la importancia individual, se utiliza un nivel de significancia del 5%. A diferencia de la evaluación de la relevancia global, este análisis implica dos áreas de rechazo para la hipótesis nula y dos valores críticos que dividen la distribución. El objetivo es determinar si cada variable explicativa tiene una

importancia significativa en la variable dependiente por sí sola, sin considerar la influencia de otras variables.

Figura 25

Distribución normal estándar que delimita la región de aceptación de la hipótesis nula



Fuente: Elaboración propia. Programa EViews.

Luego de establecer las áreas y valores críticos para la prueba de importancia individual, se contrastan con los resultados obtenidos durante la estimación del modelo.

- **Análisis respecto a la variable condiciones físicas y/o laborales (X1)**

$$z_{C_2} = \frac{0.243800}{0.116353} \Rightarrow z_{C_2} = 2.095355$$

De manera similar al análisis anterior, se ha calculado el valor de regresión correspondiente a la variable "condiciones físicas y/o laborales" en relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, obteniéndose un valor de 2.45. Al comparar este resultado con el punto crítico establecido en la distribución normal estándar ($2.09 > 1.96$), se puede rechazar la hipótesis nula y afirmar que la variable "condiciones físicas y/o laborales" tiene un impacto significativo en la explicación de la satisfacción laboral de los trabajadores, considerando un nivel de significancia del 5%. Este hallazgo sugiere que las condiciones físicas y laborales en el entorno de trabajo son un factor relevante en la satisfacción laboral de los empleados municipales.

- **Análisis respecto a la variable beneficios laborales y/o remunerativos (X2)**

$$z_{C_2} = \frac{0.351236}{0.147483} \Rightarrow z_{C_2} = 2.381525$$

El valor estimado de la regresión correspondiente a la variable "beneficios laborales y/o remunerativos" en relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado es de 2.38. Al comparar este valor con el punto crítico establecido en la distribución normal estándar ($2.38 > 1.96$), se puede rechazar la hipótesis nula y afirmar que la variable "beneficios laborales y/o remunerativos" tiene un impacto significativo en la explicación de la satisfacción laboral de los trabajadores de manera individual, considerando un nivel de significancia del 5%. Este hallazgo sugiere que los beneficios laborales y remunerativos desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados municipales.

En resumen, estos análisis proporcionarán una comprensión más profunda de los elementos que afectan la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Además, ofrecerán valiosa información para guiar las decisiones relacionadas con la gestión de recursos humanos y el ámbito laboral.

4.2.4. Análisis de los efectos marginales

Se llevó a cabo un análisis de los efectos marginales con el propósito de entender la influencia de las variables relacionadas con las condiciones físicas y/o materiales, así como los beneficios laborales y/o remunerativos en la variable dependiente. En la teoría económica, estos efectos marginales se conocen como elasticidades, y sus valores proporcionan información sobre la magnitud del cambio en la satisfacción laboral ante un aumento en cada una de las variables independientes. Dado que la satisfacción laboral es una variable cualitativa, se emplea el análisis de elasticidades para la estimación del modelo, utilizando la siguiente expresión para todas las variables independientes.

- **Análisis marginal respecto a las condiciones físicas y/o laborables (X₁)**

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_1} = Prob\left(Y = \frac{1}{X_i}\right)_{X_1=1} - Prob\left(CV = \frac{1}{X_i}\right)_{X_1=0}$$

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_1} = 0.4368$$

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_1} \cong 43.68\%$$

Si los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que las condiciones físicas y/o laborales son buenas o muy buenas (en donde el valor asignado según la escala de Likert es 4 o 5 respectivamente, supera la media estimada que es igual a 3), se puede afirmar que hay una probabilidad del 44% en que mejoren su satisfacción laboral.

Es decir, las mejoras en las condiciones físicas y/o laborales pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Al crear un entorno de trabajo más favorable, es más probable que los trabajadores se sientan valorados, cómodos y motivados en su desempeño laboral, como la calidad del espacio de trabajo, la iluminación, la ventilación y el diseño ergonómico, los trabajadores pueden experimentar un aumento en su comodidad y bienestar físico, lo que a su vez puede influir positivamente en su satisfacción laboral.

- **Análisis marginal respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos (X₂)**

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_2} = Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)_{X_2=1} - Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)_{X_2=0}$$

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_2} = 0.4783$$

$$\frac{\Delta Prob\left(Y_i = \frac{1}{X_i}\right)}{\Delta X_2} \cong 47.83\%$$

Si los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado están de acuerdo y totalmente de acuerdo (en donde el valor asignado según la escala de Likert es 4 o 5 respectivamente, supera la media estimada que es igual a 3) con sus beneficios laborales y/o remunerativos, se puede afirmar que hay una probabilidad del 48% en que mejoren su satisfacción laboral.

Al mejorar los beneficios laborales, como el acceso a seguros médicos, programas de bienestar, licencias pagadas, oportunidades de desarrollo profesional, programas de flexibilidad laboral, entre otros, los trabajadores pueden experimentar una sensación de valoración por parte de la organización y una mejora en su calidad de vida laboral. Asimismo, mejorar la remuneración, incluyendo salarios competitivos, aumentos justos, sistemas de incentivos y reconocimiento económico, puede ayudar a los trabajadores a sentirse reconocidos y recompensados por su trabajo, lo que puede impactar positivamente en su satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Relación entre variables

Luego de realizar los análisis probabilísticos adecuados para este tipo de investigación, se optó por elegir el modelo Probit entre las diversas opciones disponibles. Este modelo ofrece una explicación satisfactoria sobre la importancia de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

5.2. Discusión con trabajos anteriores.

Hernandez (2015) Desarrollaron el trabajo de tesis que tuvo como objetivo, identificar el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores del Instituto Técnico de Capacitación y productividad – Intecap, sede en Huehuetenango. Los resultados obtenidos revelaron que la mayoría de los participantes en este estudio reportaron una satisfacción laboral alta en general. Esto sugiere que la institución se preocupa por el bienestar de sus empleados, ofreciendo beneficios como una remuneración adecuada y prestaciones que contribuyen a que el personal se sienta cómodo trabajando allí. Además, se observó que el ambiente físico proporcionado es adecuado, lo que contribuye al desarrollo de cada colaborador y, en consecuencia, a su satisfacción. De manera similar, los resultados indican que las variables consideradas explican de manera satisfactoria la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Hinojosa (2010) “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” - Viña del Mar, Chile, concluyó que la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en el entorno organizacional, ya que la dedicación y el rendimiento de un empleado están directamente vinculados a su nivel de satisfacción en el trabajo. La investigación también concluyó que existe una conexión directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, hallazgos que concuerdan con los resultados de este

estudio. En ambos casos, se evidencia que las variables consideradas como independientes tienen una influencia significativa y positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores, reforzando la idea de una relación estrecha entre estos factores.

Cuadra (2012)“Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral”, Se concluye que la aplicación de un programa de intervención, basado en el entrenamiento en habilidades sociales y psicología positiva, tiene un impacto positivo en variables como la satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional de los profesores, en comparación con un grupo de control no intervenido. Estos resultados indican que las mejoras en estas variables no se producen de forma espontánea o por efecto de otras circunstancias, sino que son el resultado directo de la implementación del programa. Este hallazgo es consistente con los resultados de la presente investigación, donde se observa que las variables consideradas como independientes ejercen una influencia positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Según el análisis econométrico, se puede afirmar que las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativas y las características sociodemográficas son factores significativos para explicar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022. Ya que los valores probabilísticos obtenidos en el modelo elegido (Logit) para cada una de las variables independientes resultó ser menor a 0.05; además, el valor de significancia global de la regresión (Prob - LR statistic) es menor al 5%.
- Respecto a las características de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, se determinó que, el 66% considera que las condiciones laborales favorecen al trabajo en equipo, el 75% consideran que su labor no es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores, el 62% mencionan que laborar en esta entidad permite cubrir sus expectativas económicas y que el 51% no se encuentran conformes con las condiciones laborales ofrecidas por la municipalidad.
- Respecto al grado de influencia de las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022, de acuerdo con el valor obtenido del análisis marginal, es posible afirmar que existe una influencia del 43.68%. Es decir, las mejoras en las condiciones físicas y/o materiales pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados, al crear un entorno de trabajo más favorable, es más probable que los trabajadores se sientan valorados, cómodos y motivados en su desempeño laboral, como la calidad del espacio de trabajo, la iluminación, la ventilación y el diseño ergonómico, los trabajadores pueden experimentar un aumento en su comodidad y bienestar físico, lo que a su vez puede influir positivamente en su satisfacción laboral.
- Respecto al grado de influencia de los beneficios laborales y/o remunerativos en la satisfacción laboral y de acuerdo con el valor obtenido del análisis

marginal, es posible afirmar que existe una influencia del 0.4783. Es decir, existe una probabilidad del 47.83% de que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente al mejorar los beneficios laborales, como el acceso a seguros médicos, programas de bienestar, licencias pagadas, oportunidades de desarrollo profesional, programas de flexibilidad laboral, entre otros, los trabajadores pueden experimentar una sensación de valoración por parte de la organización y una mejora en su calidad de vida laboral. Asimismo, mejorar la remuneración, incluyendo salarios competitivos, aumentos justos, sistemas de incentivos y reconocimiento económico, puede ayudar a los trabajadores a sentirse reconocidos y recompensados por su trabajo, lo que puede impactar positivamente en su satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Municipalidad deben reconsiderar con respecto a los pagos que realizan a los trabajadores, porque, aunque los resultados indican que casi una cuarta parte de los empleados se siente indiferente acerca de su salario, lo que sugiere que están conformes con su nivel de remuneración, pero también pueden estar buscando mejoras en otras áreas como el crecimiento profesional o la cultura laboral. Por otro lado, el hecho de que el 27% de los encuestados (17% totalmente insatisfecho y 10% insatisfecho) no esté satisfecho con su salario indica que la institución debería revisar su política salarial y considerar ajustes que reflejen el valor y la contribución de los empleados a la organización.
- A las autoridades de la municipalidad, la presencia de un número significativo de trabajadores que no perciben que se valore adecuadamente el trabajo independientemente del sexo indica que hay espacio para mejorar la valoración de las labores en la organización. Es importante destacar que la igualdad de género no se refiere solo a la valoración del trabajo, sino también a otras áreas como la igualdad de oportunidades, la igualdad de remuneración y la eliminación de prácticas discriminatorias.
- Para investigaciones futuras relacionados al tema, que se realicen en el presente tema, incluir otras variables explicativas para la satisfacción laboral que permitirán una mejor comprensión de los factores que influyen en la esta variable y podrán servir para orientar la toma de decisiones en materia laboral y de recursos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arenas, J. (2012). *Flexibilidad empresarial y estabilidad laboral*. Lima: Humanitario.
- Aroco, T. (2007). *Derecho imdividual del trabajo-segunda parte*. Vega Ravines SAC.
- Avalos, O. (2008). *Derechos y beneficios de un trabajador*. Abogados& Asociados.
- Bueno, T. (2005). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible*. Revista Empresarial.
- Calluchi, J. (2019). *Políticas de cambio organizacional para el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua en las organizaciones de ESSALUD a nivel nacional 2016*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3353/ESPINOZA%20CALLUCHI%20JOSE%20RAUL%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, R. (2016). *Nivel de satisfaccion laboral en los trabajadores en una empresa agricola, distrito de Illimo*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejia Baca.
- Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relacion entre el clima*. Mexico: Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cuadra Peralta, A. A. (2012). *Mejorando clima organizacional y de aula, satisfaccion vital y laboral*. Fractal, Rev. Psicol., vol.24, N°.1 .
- Del Rosario, R. (2015). *Derecho individual de Trabajo*. Lambayeque: Interamericana.
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfaccion laboral de los empleados ADARA*. Mexico.
- Eugenio Cruzado, K. L. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - Facultad de Psicología.
- Forastieri. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.

- Gurevitch, J. (2013). *Uso de gratificaciones de la comunicación de masas en empresas*. Coyutural.
- Hernandez, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores del Instituto Tecnico de Capacitación y Productividad - INTECAP, Sedes en el Departamento de Huehuetenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hinojosa T., C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Viña del Mar, Chile.
- Lacave. (2013). *La Jornada de trabajo, descansos, interrupciones*. AC Contable.
- Machuca Condor, R. W. (2020). *Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Martinez de Ita, M. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/laproductividad-concepto-y-factores.html>: Recuperado el 16 de Junio del 2016.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo . (21 de Abril de 2016). *MINTRA*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=130>
- Newton, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Norma.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Lima, Perú: biblioteca nueva.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Perú: 1ª ed.
- Palma, S. (2013). *Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Andrade.
- Pinto, N. (2018). *Relación entre los factores de satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua -2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Salazar, R. (2013). *Las competencias claves para una gestión integrada de los Recursos Humanos*. España: Deusto.
- Tizón, J. (2004). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*.
- Toyama Miyagusuky, J. (2014). *Remuneración, Renta, Sunat*. Lima: Advocatus.

- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). *Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales*. Revista interamericana de Psicología Ocupacional, 29(2), 95-137.
- Trujillo, M. (2017). *Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, Universidad Tecnológica de Pereira. Hidalgo, México. Recuperado de: <file:///C:/Users/maria/Downloads/11471-37121-1-PB.pdf>

Anexos

Anexo 1. Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Las siguientes preguntas buscan conocer los factores que determinan la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado. Esta encuesta es anónima, por favor asegúrese de responder cada enunciado.

SATISFACCIÓN LABORAL

1. Desde su perspectiva ¿Las condiciones de trabajo deben de prever los recursos emocionales, adicional a los recursos físicos?
 - a) Si ()
 - b) No ()
2. ¿Considera usted que las condiciones laborales en la municipalidad favorecen al trabajo en equipo?
 - a) Si ()
 - b) No ()
3. ¿Considera usted que su labor realizada es reconocida y valorada adecuadamente por sus superiores?
 - a) Si ()
 - b) No ()
4. ¿Considera usted que su trabajo es remunerado de forma adecuada?
 - a) Si ()
 - b) No ()
5. ¿El salario que obtiene por laborar en la municipalidad le permite cubrir sus expectativas económicas?
 - a) Si ()
 - b) No ()
6. ¿Considera usted que las condiciones laborales en la municipalidad son adecuadas?
 - a) Si ()
 - b) No ()

CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES

7. ¿Considera que el espacio de la infraestructura de la institución que le otorgaron es adecuada para realizar sus labores?
 - a) Si ()
 - b) No ()
8. ¿En qué estado considera que se encuentra su ambiente de trabajo otorgado por la institución?
 - a) Muy bueno ()
 - b) Bueno ()
 - c) Indiferente ()
 - d) Malo ()
 - e) Muy malo ()

- a) Soltero (a) () b) Casado (a) () c) Viudo (a) ()
d) Conviviente () e) Divorciado (a) ()

19. Nivel de educación:

- a) Primaria () b) Secundaria () c) Técnico ()
d) Universitaria ()

20. Región de procedencia:

- a) Costa () b) Sierra () c) Selva ()

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>Desconocimiento de los factores que explican la satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022.</p>	<p>Objetivo General: Analizar y determinar si las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o remunerativas son factores que influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir las características de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022. - Determinar el grado de influencia de las condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022. - Determinar el grado de influencia de los beneficios laborales y/o remunerativas en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, año 2022. 	<p>Las condiciones físicas y/o materiales y los beneficios laborales y/o son factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Año 2022”.</p>	<p>Variable dependiente (Y) = Satisfacción laboral Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el ambiente laboral - Satisfacción por la remuneración. <p>Variable independiente (X1) = Condiciones físicas y/o materiales Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Materiales de trabajo - Equipos tecnológicos. <p>Variable independiente (X2) = Beneficios laborales y/o remunerativas Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacaciones - Gratificaciones - Aguinaldos - Salarios <p>Variable de control (X3) = Características sociodemográficas Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Estado civil 	<p>Clase De Investigación:</p> <p>La investigación que se realizará es fáctica aplicada.</p> <p>Tipo De Investigación:</p> <p>La investigación será de corte transversal.</p> <p>Nivel De Investigación:</p> <p>Se desarrollará a un nivel explicativo.</p>	<p>Población: 464 trabajadores entre los diferentes regímenes laborales</p> <p>Muestra: 210 Trabajadores</p>

			<ul style="list-style-type: none">- Región de procedencia- Sexo		
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Modelos estimados

Dependent Variable: Y
Method: ML - Binary Probit (Newton-Raphson / Marquardt steps)
Date: 11/16/23 Time: 08:14
Sample: 1 210
Included observations: 210
Convergence achieved after 3 iterations
Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-2.515430	0.657362	-3.826555	0.0001
X1	0.243800	0.116353	2.095355	0.0361
X2	0.351236	0.147483	2.381525	0.0172
SEXO	-0.426699	0.195464	-2.183010	0.0290
EDAD	0.022960	0.010821	2.121757	0.0339

McFadden R-squared	0.133068	Mean dependent var	0.485714
S.D. dependent var	0.500990	S.E. of regression	0.463056
Akaike info criterion	1.248734	Sum squared resid	43.95625
Schwarz criterion	1.328427	Log likelihood	-126.1170
Hannan-Quinn criter.	1.280951	Deviance	252.2341
Restr. deviance	290.9504	Restr. log likelihood	-145.4752
LR statistic	38.71631	Avg. log likelihood	-0.600557
Prob(LR statistic)	0.000000		

Obs with Dep=0	108	Total obs	210
Obs with Dep=1	102		

Dependent Variable: Y
Method: ML - Binary Logit (Newton-Raphson / Marquardt steps)
Date: 11/16/23 Time: 08:14
Sample: 1 210
Included observations: 210
Convergence achieved after 3 iterations
Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-4.057457	1.096753	-3.699517	0.0002
X1	0.386402	0.190306	2.030426	0.0423
X2	0.575803	0.244095	2.358933	0.0183
SEXO	-0.695038	0.319050	-2.178462	0.0294
EDAD	0.036681	0.017749	2.066631	0.0388

McFadden R-squared	0.131403	Mean dependent var	0.485714
S.D. dependent var	0.500990	S.E. of regression	0.463260
Akaike info criterion	1.251041	Sum squared resid	43.99507
Schwarz criterion	1.330734	Log likelihood	-126.3593
Hannan-Quinn criter.	1.283258	Deviance	252.7187
Restr. deviance	290.9504	Restr. log likelihood	-145.4752
LR statistic	38.23169	Avg. log likelihood	-0.601711
Prob(LR statistic)	0.000000		

Obs with Dep=0	108	Total obs	210
Obs with Dep=1	102		

Dependent Variable: Y
 Method: ML - Binary Extreme Value (Newton-Raphson / Marquardt steps)
 Date: 11/16/23 Time: 08:14
 Sample: 1 210
 Included observations: 210
 Convergence achieved after 4 iterations
 Coefficient covariance computed using observed Hessian

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-2.234281	0.713214	-3.132695	0.0017
X1	0.278248	0.128026	2.173373	0.0298
X2	0.367375	0.162560	2.259937	0.0238
SEXO	-0.474946	0.236691	-2.006612	0.0448
EDAD	0.022927	0.013322	1.720985	0.0853
McFadden R-squared	0.129622	Mean dependent var		0.485714
S.D. dependent var	0.500990	S.E. of regression		0.463978
Akaike info criterion	1.253508	Sum squared resid		44.13148
Schwarz criterion	1.333201	Log likelihood		-126.6183
Hannan-Quinn criter.	1.285725	Deviance		253.2367
Restr. deviance	290.9504	Restr. log likelihood		-145.4752
LR statistic	37.71371	Avg. log likelihood		-0.602944
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	108	Total obs		210
Obs with Dep=1	102			