



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

DESARROLLO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2019

PRESENTADA POR

BACH. ALLCCA GUARDIA, JEFERSON MARCELO

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, COMPETITIVIDAD Y
PRODUCTIVIDAD

ASESOR:

MG. JOSÉ GONZALES MATZUNAGA

HUACHO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dirigido a dios.

Gracias por permitirme conseguir culminar mis estudios con salud, logrando uno de mis primeros objetivos como profesional.

Dirigido a mi madre Benedicta Amada.

Gracias a que nunca me dejaste solo, por sus palabras que siempre estuvieron presente, que me han concebido formarme como un hombre bueno, y en especial, por su ternura.

Dirigido a mis colegas y amigos.

Por los ejemplos de perseverancia, por los consejos, por las llamadas de atención, por haber confiado en mí y por seguir hasta ahora ahí conmigo, gracias.

Agradecimiento

Gracias en especial a Dios y a mi madre siempre, porque a ellos me debo y con la fe puesta en mí me han permitido cumplir con la culminación de mis estudios y con el desarrollo de esta investigación.

No ha fácil el camino para llegar hasta aquí, pero gracias a ellos he aprendido a apreciar los diminutos fragmentos de la existencia y a ser mejor persona, de lo recóndito de mi interior siempre estaré agradecido.

Reconocimientos

La efectucción de la presente indagación de tesis es una realidad, ante todo a la contribución dedicada por el Dr. Dolores Nolasco Rómulo, Profesor de investigación de la Universidad Alas Peruanas – Filial Huacho, quien, en su desempeño, me guio de manera magistral y correcta a lograr el objetivo ansiado por muchos y que hoy gracias a la confianza que me brindó, he logrado con éxito, infinitas gracias. Así mismo agradecer al Lic. Jhoel Albornoz Salazar por el acompañamiento y apoyo constante de esta investigación. De la misma forma se reconoce a mis compañeros y especialmente a los educadores por su preparación y fe al validar los instrumentos de investigación con uso de su pensamiento crítico, que sin la confianza de ellos no se habría logrado recolectar la información precisa en este naciente escrito.

Reconocer asimismo a los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura donde se llevó a cabo la investigación por su cooperación al contestar el cuestionario y por el sostén que constantemente dieron. Reconocer particularmente al Sr. alcalde de dicha comuna, por las facilidades para que yo pudiera desempeñarme en dicha organización.

Se agradece por completo a los individuos que de modo frontal o evasiva contribuyeron a que este estudio de indagación se realizara. Por final, un reconcomiendo hondo a mi madre, mis hermanos y a mi abuela que desde el cielo me cuida, todo esto te lo prometí, hoy lo cumplo, espero que estés orgulloso de mi como yo siempre estoy de ti.

Índice

Resumen.....	16
Abstract.....	17
Introducción.....	18
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	20
1.2 Delimitación de la investigación	23
1.2.1 Delimitación espacial	23
1.2.2 Delimitación social	23
1.2.3 Delimitación temporal	24
1.2.4 Delimitación conceptual.....	24
1.3 Problemas de investigación.....	24
1.3.1 Problema principal.....	24
1.3.2 Problemas secundarios.....	24
1.4 Objetivos de la investigación	25
1.4.1 Objetivo general	25
1.4.2 Objetivos específicos	25
1.5 Hipótesis y variables de la investigación.....	25
1.5.1 Hipótesis general	25
1.5.2 Hipótesis específica	25
1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional)	26
1.5.3.1 Definición conceptual	26
1.5.3.1.1 Definición conceptual del Desarrollo profesional	26
1.5.3.1.2 Definición conceptual de Satisfacción laboral	26
1.5.3.2 Definición operacional	26
1.5.3.3 Operacionalización de las variables	27

1.6 Metodología de la investigación	29
1.6.1 Tipo y nivel de investigación	29
1.6.1.1 Tipo de investigación	29
1.6.1.2 Nivel de investigación	29
1.6.2. Método y diseño de la investigación	29
1.6.2.1 Método de la investigación	29
1.6.2.2 Diseño de la investigación	30
1.6.3 Población y muestra de la investigación	31
1.6.3.1 Población	31
1.6.3.2 Muestra	31
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección da datos	31
1.6.4.1 Técnicas	31
1.6.4.2 Instrumento	32
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	33
1.6.5.1 Justificación de la investigación.....	33
1.6.5.2 Importancia de la investigación	34
1.6.5.3 Limitaciones de la investigación	35
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	36
2.1 Antecedentes de la investigación.....	36
2.1.1 Nacionales.....	36
2.1.2 Internacionales.....	40
2.2. Bases teóricas.....	43
2.2.1 Fundamentos teóricos del desarrollo profesional	43
2.2.1.1 La teoría de las tres necesidades.....	45
2.2.1.2 Fundamentos teóricos de las dimensiones del desarrollo profesional.....	46
2.2.2 Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral.....	47

2.2.2.1 Teoría de los dos factores de Herzberg	49
2.2.2.2. Fundamentos teóricos de las dimensiones de satisfacción laboral.....	50
2.3 Definición de términos básicos	51
2.3.1 Definición de términos básicos de la variable desarrollo profesional.....	51
2.3.2 Definición de términos básicos de la variable satisfacción laboral.....	54
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	57
3.1 Validez y confiabilidad del instrumento	57
3.1.1 Validez del instrumento	57
3.1.2 Confiabilidad del instrumento	58
3.1.3 Fichas técnicas de los instrumentos	63
3.2 Análisis de tablas y gráficos.....	65
3.2.1 Descripción de la variable desarrollo profesional	65
3.2.1.1 Descripción de los ítems de desarrollo profesional	65
3.2.1.2 Descripción de las dimensiones de la variable de desarrollo profesional	85
3.2.1.3 Descripción de la variable desarrollo profesional	89
3.2.2 Descripción de la variable satisfacción laboral	90
3.2.2.1 Descripción de los ítems de satisfacción laboral	90
3.2.2.2 Descripción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	110
3.2.2.3 Descripción de la variable satisfacción laboral	114
3.3 Análisis inferencial.....	115
3.3.1 Prueba de normalidad.....	115
3.3.2 Prueba de hipótesis	116
3.3.2.1 Prueba de hipótesis general.....	116

3.3.2.2 Prueba de hipótesis secundaria 1	118
3.3.2.3 Prueba de hipótesis secundaria 2	120
3.3.2.4 Prueba de hipótesis secundaria 3	122
3.3.2.5 Prueba de hipótesis secundaria 4	124
3.3.3 Discusión de resultados.....	126
3.3.3.1 Discusión de resultados general.....	126
3.3.3.2 Discusión de resultados específica 1	126
3.3.3.3 Discusión de resultados específica 2.....	127
3.3.3.4 Discusión de resultados específica 3.....	127
3.3.3.5 Discusión de resultados específica 4.....	128
3.4 Propuesta teórica.....	128
3.5 Conclusiones.....	130
3.6 Recomendación	131
Referencias o fuentes bibliográficas.....	133
Anexo.....	141

Índice de tablas

Tabla 1 – <i>Productividad y desempeño laboral en los últimos seis meses</i>	21
Tabla 2 – <i>Satisfacción laboral en productividad</i>	22
Tabla 3 – <i>Rotación de personal</i>	23
Tabla 4 – <i>Matriz de operacionalización: desarrollo profesional</i>	27
Tabla 5 – <i>Matriz de operacionalización: satisfacción laboral</i>	28
Tabla 6 – <i>Población</i>	31
Tabla 7 – <i>Validación del instrumento del Desarrollo profesional</i>	57
Tabla 8 – <i>Validación del instrumento del Satisfacción laboral</i>	58
Tabla 9 – <i>Confiabilidad del instrumento de desarrollo profesional</i>	59
Tabla 10 – <i>Estadística total de elementos de la prueba piloto del desarrollo profesional</i>	60
Tabla 11 – <i>Confiabilidad del instrumento de la satisfacción laboral</i>	61
Tabla 12 – <i>Estadística total de elementos de la prueba piloto de la satisfacción laboral</i>	62
Tabla 13 – <i>Ficha técnica del cuestionario para medir del desarrollo profesional</i>	63
Tabla 14 – <i>Ficha técnica del cuestionario para medir la satisfacción laboral</i>	64
Tabla 15 – <i>Ítem 1: ¿La destreza en los colaboradores es importante?</i>	65
Tabla 16 – <i>Ítem 2: ¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?</i>	66
Tabla 17 – <i>Ítem 3: ¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?</i>	67
Tabla 18 – <i>Ítem 4: ¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?</i>	68
Tabla 19 – <i>Ítem 5: ¿Se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa?</i>	69
Tabla 20 – <i>Ítem 6: ¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?</i>	70

Tabla 21 – Ítem 7: <i>¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?</i>	71
Tabla 22 – Ítem 8: <i>¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?</i>	72
Tabla 23 – Ítem 9: <i>¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?</i>	73
Tabla 24 – Ítem 10: <i>¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?</i>	74
Tabla 25 – Ítem 11: <i>¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?</i>	75
Tabla 26 – Ítem 12: <i>¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?</i> ..	76
Tabla 27 – Ítem 13: <i>¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?</i>	77
Tabla 28 – Ítem 14: <i>¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?</i>	78
Tabla 29 – Ítem 15: <i>¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?</i>	81
Tabla 30 – Ítem 16: <i>¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?</i>	80
Tabla 31 – Ítem 17: <i>¿Se promueve la participación dentro de la empresa?</i>	81
Tabla 32 – Ítem 18: <i>¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?</i>	82
Tabla 33 – Ítem 19: <i>¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?</i> ...	83
Tabla 34 – Ítem 20: <i>¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?</i>	84
Tabla 35 – <i>Niveles de las habilidades</i>	85
Tabla 36 – <i>Niveles de conocimiento</i>	86
Tabla 37 – <i>Niveles de eficacia</i>	87
Tabla 38 – <i>Niveles de compromiso</i>	88
Tabla 39 – <i>Niveles del desarrollo profesional</i>	89
Tabla 40 – Ítem 1: <i>¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?</i>	90

Tabla 41 – Ítem 2: <i>¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?</i>	91
Tabla 42 – Ítem 3: <i>¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?</i>	92
Tabla 43 – Ítem 4: <i>¿El personal de la empresa es eficaz?</i>	93
Tabla 44 – Ítem 5: <i>¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?..</i>	94
Tabla 45 – Ítem 6: <i>¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?...</i>	95
Tabla 46 – Ítem 7: <i>¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?</i>	96
Tabla 47 – Ítem 8: <i>¿La satisfacción del personal es algo subjetivo?</i>	97
Tabla 48 – Ítem 9: <i>¿Comparte los ideales de la empresa?</i>	98
Tabla 49 – Ítem 10: <i>¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?.....</i>	99
Tabla 50 – Ítem 11: <i>¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?</i>	100
Tabla 51 – Ítem 12: <i>¿La motivación afecta la satisfacción del personal?</i>	101
Tabla 52 – Ítem 13: <i>¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?</i>	102
Tabla 53 – Ítem 14: <i>¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?</i>	103
Tabla 54 – Ítem 15: <i>¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?</i>	104
Tabla 55 – Ítem 16: <i>¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?</i>	105
Tabla 56 – Ítem 17: <i>¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?</i>	106
Tabla 57 – Ítem 18: <i>¿Las reacciones de los superiores hacia el personal es cordial? ..</i>	107
Tabla 58 – Ítem 19: <i>¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?</i>	108
Tabla 59 – Ítem 20: <i>¿La motivación es imparcial en la empresa?</i>	109
Tabla 60 – <i>Niveles de actitud</i>	110
Tabla 61 – <i>Niveles de valores</i>	111
Tabla 62 – <i>Niveles de necesidades</i>	112
Tabla 63 – <i>Niveles de emociones</i>	113

Tabla 64 – <i>Niveles de satisfacción laboral</i>	114
Tabla 65 – <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk</i>	115
Tabla 66 – <i>Correlación del desarrollo profesional y satisfacción laboral</i>	117
Tabla 67 – <i>Correlación del desarrollo profesional y la actitud</i>	119
Tabla 68 – <i>Correlación del desarrollo profesional y los valores</i>	121
Tabla 69 – <i>Correlación del desarrollo profesional y las necesidades</i>	123
Tabla 70 – <i>Correlación del desarrollo profesional y las emociones</i>	125

Índice de figuras

Figura 1 – Ítem 1: <i>¿La destreza en los colaboradores es importante?</i>	67
Figura 2 – Ítem 2: <i>¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?</i>	68
Figura 3 – Ítem 3: <i>¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?</i>	69
Figura 4 – Ítem 4: <i>¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?</i>	70
Figura 5 – Ítem 5: <i>¿Se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa?</i>	71
Figura 6 – Ítem 6: <i>¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?</i>	72
Figura 7 – Ítem 7: <i>¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?</i>	73
Figura 8 – Ítem 8: <i>¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?</i>	74
Figura 9 – Ítem 9: <i>¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?</i>	75
Figura 10 – Ítem 10: <i>¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?</i>	76
Figura 11 – Ítem 11: <i>¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?</i>	77
Figura 12 – Ítem 12: <i>¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?</i>	78
Figura 13 – Ítem 13: <i>¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?</i>	79
Figura 14 – Ítem 14: <i>¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?</i>	80
Figura 15 – Ítem 15: <i>¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?</i>	81
Figura 16 – Ítem 16: <i>¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?</i>	82
Figura 17 – Ítem 17: <i>¿Se promueve la participación dentro de la empresa?</i>	83

Figura 18 – Ítem 18: <i>¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?.....</i>	84
Figura 19 – Ítem 19: <i>¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?..</i>	85
Figura 20 – Ítem 20: <i>¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?.....</i>	86
Figura 21 – <i>Niveles de las habilidades.....</i>	87
Figura 22 – <i>Niveles del conocimiento.....</i>	88
Figura 23 – <i>Niveles de eficacia.....</i>	89
Figura 24 – <i>Niveles de compromiso.....</i>	90
Figura 25 – <i>Niveles del desarrollo profesional.....</i>	91
Figura 26 – Ítem 1: <i>¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?.....</i>	92
Figura 27 – Ítem 2: <i>¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?.....</i>	93
Figura 28 – Ítem 3: <i>¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?.....</i>	94
Figura 29 – Ítem 4: <i>¿El personal de la empresa es eficaz?.....</i>	95
Figura 30 – Ítem 5: <i>¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?...</i>	96
Figura 31 – Ítem 6: <i>¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?..</i>	97
Figura 32 – Ítem 7: <i>¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?.....</i>	98
Figura 33 – Ítem 8: <i>¿La satisfacción del personal es algo subjetivo?.....</i>	99
Figura 34 – Ítem 9: <i>¿Comparte los ideales de la empresa?.....</i>	100
Figura 35 – Ítem 10: <i>¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?....</i>	101
Figura 36 – Ítem 11: <i>¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?.....</i>	102
Figura 37 – Ítem 12: <i>¿La motivación afecta la satisfacción del personal?.....</i>	103
Figura 38 – Ítem 13: <i>¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?.....</i>	104
Figura 39 – Ítem 14: <i>¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?.....</i>	105
Figura 40 – Ítem 15: <i>¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?.....</i>	106

Figura 41 – Ítem 16: <i>¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?</i>	107
Figura 42 – Ítem 17: <i>¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?</i>	108
Figura 43 – Ítem 18: <i>¿Las reacciones de los superiores hacia el personal son cordial?</i> .	109
Figura 44 – Ítem 19: <i>¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?</i>	110
Figura 45 – Ítem 20: <i>¿La motivación es imparcial en la empresa?</i>	111
Figura 46 – <i>Niveles de actitud</i>	112
Figura 47 – <i>Niveles de valores</i>	113
Figura 48 – <i>Niveles de necesidades</i>	114
Figura 49 – <i>Niveles de emociones</i>	115
Figura 50 – <i>Niveles de satisfacción laboral</i>	116
Figura 51 – <i>Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y la satisfacción laboral</i>	118
Figura 52 – <i>Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y la actitud</i>	120
Figura 53 – <i>Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y los valores</i> .	122
Figura 54 – <i>Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y las necesidades</i>	124
Figura 55 – <i>Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y las emociones</i>	126

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del servidor administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura; con el fin de identificar el estado emocional con respecto a su desempeño laboral de los colaboradores. Para ese fin se realizó una investigación básica, el diseño de enfoque es cuantitativo, encontrándose en el nivel relacional - correlacional, método deductivo, hipotético-deductivo, analítico y estadístico, es no experimental y de corte transversal. La reunión de información se realizó con la técnica de la encuesta y con el instrumento - cuestionario, que fue validado por juicio de expertos. Estuvo apelo a la utilización de escalas que calculan el desarrollo profesional y satisfacción laboral, cuyos niveles de confiabilidad fueron de .878 y .831, las mismas que fueron aplicadas a 99 servidores de la Municipalidad Distrital de Huaura.

La presente investigación es No paramétrica y se utilizó el estadístico Rho Spearman. El resultado señalado por el Rho Spearman muestra que el rango de correlación entre las variables es de ,525**significa una correlación moderada positiva entre las variables. Así mismo, el grado de significancia estadística es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, Desarrollo profesional, Compromiso organizacional, Desempeño laboral, Comportamiento organizacional.

Abstract

This research has the general objective of determining the relationship between professional development and job satisfaction of the administrative server of the Huaura District Municipality; in order to identify the emotional state of the employees regarding their job performance. For this purpose, a basic investigation was carried out, the design of the approach is quantitative, being at the relational - correlational, deductive, hypothetical-deductive, analytical and statistical level, it is non-experimental and cross-sectional. The information gathering was carried out with the survey technique and with the instrument - questionnaire, which was validated by expert judgment. Appeal was made to the use of scales that calculate professional development and job satisfaction, whose reliability levels were .878 and .831, which were applied to 99 servers of the Huaura District Municipality.

The present investigation is Non-parametric and the Rho Spearman statistic was used. The result indicated by the Rho Spearman shows that the correlation range between the variables is 0.525 **, which means a moderate positive correlation between the variables. Likewise, the degree of statistical significance is $0.000 < 0.05$, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, consequently, there is a significant relationship between professional development and job satisfaction of the administrative personnel of the Huaura District Municipality, 2019.

KEY WORDS: Job satisfaction, Professional development, Organizational commitment, Job performance, Organizational behavior.

Introducción

El presente trabajo de indagación consideró como propósito establecer la relación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

En ese marco se considera que crecer como personas y desarrollarse en el ámbito laboral son algunos de los objetivos y necesidades inherentes al ser humano. La autorrealización se da cuando el personal se siente pleno en el ambiente y la labor que realiza. Así mismo, es necesario la capacitación y la especialización constante.

El desarrollo profesional no solo influye emocionalmente en el personal, sino también al progreso de los horizontes de desempeño y la mejoría de la productividad dentro de la organización.

La satisfacción laboral, por su parte, es el nivel de aceptación del empleado con relación a su medio, puesto y circunstancias de su labor. Tiene su principio en lo profundo del individuo con el objeto primordial de complacer sus deseos de autorrealización y desarrollo personal.

Para el logro del propósito previsto se ha considerado los siguientes capítulos:

En el capítulo I: Se trata de describir y explicar la realidad del problema de estudio y como estos contribuyen en el desenvolvimiento normal de los servidores en la entidad. Se determinan las delimitaciones de la investigación (espacial, social, temporal, conceptual).

En el planteamiento del problema, tuvo como principal problema ¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019? para dar lugar seguido a los problemas secundarios. Es importante determinar los objetivos de la investigación e identificar la relación. Por último, la importancia de la investigación enfocada en los colaboradores a nivel local, institucional y en cuanto a su alcance.

La hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019; nos va abrir paso para determinar las hipótesis específicas de

la investigación. Es necesario conceptualizar las definiciones del desarrollo profesional y la satisfacción laboral, citando a cada uno de los autores utilizados para lo anterior mencionado. Todo ello se resume en la Matriz de operacionalización (ver tabla 4 y 5).

La presente investigación es de tipo básica, porque pretende proponer teorías viables al problema. El estudio será nivel relacional, utilizando el método hipotético-deductivo, estadístico, inductivo. El diseño de la investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. La población de la presente fue formada por 99 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, evaluándose a todos ellos para la muestra, utilizándose para la recopilación de información las diversas técnicas e instrumentos.

En el capítulo II: Como bases para la presente investigación, se ha usado diferentes antecedentes, tanto como nacionales e internacionales. Así mismo, para las bases teóricas se precisa el fundamento teórico de las variables desarrollo profesional y satisfacción laboral, así como también de cada una de sus dimensiones y se definen los términos básicos de las variables mencionadas.

En el capítulo III: En la indagación se empleó el instrumento cuestionario y se sometió al juicio de expertos, con la finalidad de verificar el contenido. Para poder determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó la prueba piloto hacia un segmento definido de la población de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura que no pertenece a la muestra. Asimismo, los resultados serán procesados en la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Así mismo se aplicó un estudio de gráficos y tablas de los ítems para calcular el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Se realizó la prueba de hipótesis general y secundarias. La discusión de resultados general y específicas; así mismo la propuesta teórica para la actual indagación.

CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo laboral vigente los profesionales van tras alcanzar el desarrollo y la autorrealización, a lograr ese fin que en un momento de su vida se propusieron como futuros profesionales. Un servidor evolucionado en sus competencias laborales es atractivo cuando alcanza un grado recomendable de intelecto preciso para desenvolverse en el departamento de su atracción y conseguir alzarse en la entidad.

Se puede comentar que el progreso personal se enlaza externamente al desarrollo profesional, y de cierta manera estos conceptos se articulan. Es por ello que uno de los mayores objetivos de los profesionales en las organizaciones es ser ascendidos y no quedarse estancados en un sólo puesto de trabajo y la mayoría de las organizaciones no lo ven de esa manera, no comparte esa idea, es aquí donde surgen los problemas, inconvenientes, malestares, incomodidades dentro de las empresas. Todo ello lleva a un desgano, pérdida de interés, de compromiso de los colaboradores hacia su trabajo.

Según Nieves (2013):

El desarrollo profesional se conceptualiza, no únicamente como el nivel de capacitación que el servidor ha conseguido o está en vías de alcanzar para cumplir un modo de labor dentro del espíritu de posibilidades de una cierta carrera sino, también, como la totalidad de transformaciones de carácter individual, que se manifiestan en sus talentos, destrezas e ideales motivacionales y en otros capitales y virtudes de su carácter (que, en su totalidad, se denominan actualmente habilidades humanas y profesionales) y que le permiten edificar ideas y pensamientos de vida en camino del

progreso individual y del resultado de un desenvolvimiento exitoso en su labor profesional (Citado por D'Angelo, 2002). (Ver tabla 1)

En la situación explicada, el personal no se compromete en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, debido a la falta de capacitación y desarrollo profesional, es por ello y el desempeño laboral está en caída respecto del anterior gobierno.

Tabla 1

Productividad y desempeño laboral en los últimos seis meses

Indicadores	Productividad y desempeño laboral (promedio)	Incremento / Disminución	Total productividad y desempeño laboral	Personal comprometido (promedio)	Incremento / Disminución	Total personal comprometido
Capacitación (desarrollo personal)	75%	-22%	53%	59%	-18%	41%
Desarrollo profesional	78%	-16%	62%	64%	-33%	31%

Fuente: Elaboración propia (Datos de la Municipalidad Distrital de Huaura)

Jamás se puede pretender lograr el desarrollo profesional y dejar de lado el desarrollo personal, ya que el desarrollo se trata del adiestramiento que percibe el sujeto para prosperar y aumentar sus actitudes, habilidades y conocimientos, con la meta de amplificar sus obligaciones.

Para luchar contra ese problema los profesionales optan por adaptar diferentes aspectos, el escogimiento de la profesión, y la añadidura de nuevos conocimientos que le resulten beneficiosos para conseguir mejores ocasiones laborales que le permitan ascender en su profesión. Todos estos aspectos dependen, de algún modo, de atributos individuales como la proactividad, la actitud, insistencia y la propia pelea por ser mejor. Para ser un mejor profesional es importante plantear metas y trabajar día a día para cumplirlas.

Todo esto nos lleva a otro de los problemas más preocupantes para las empresas, que es la escasa satisfacción laboral que existe dentro de las organizaciones debido al problema ya antes mencionado, por lo que mantener a los empleados clave contentos debe convertirse en la prioridad número uno de las organizaciones competitivas.

Según Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996, como se citó en Locke, 1984) igualmente como sucede con el ambiente organizacional, en la satisfacción laboral se encuentran variedad de dimensiones entre las que están los colegas de trabajo, el grado de control, la percepción monetaria, las oportunidades de ascenso y las labores a efectuar.

Que el personal no se encuentre satisfecho laboralmente puede afectar al desempeño, a la rentabilidad y productividad de la entidad, eso no se quiere, ya que afectaría directamente a la rentabilidad, por lo que la entidad debe hacer que sus servidores estén plenamente satisfechos profesionalmente. (Ver tabla 2)

Tabla 2

Satisfacción Laboral en productividad

Indicadores	Productividad (Insatisfacción Laboral)	Productividad (promedio)	Productividad (Satisfacción Laboral)
Personal administrativo	49%	74%	92%

Fuente: (Municipalidad Distrital de Huaura)

La imparcialidad es esencial para lograr que el servidor se sienta satisfecho laboralmente dentro de la entidad. Un servidor administrativo al que se le pida una labor que posiblemente no la pueda realizar puede provocarle frustración y sentirse fracasado. Así mismo pedirle mucho es casi probable que le cause demasiada tensión y estrés laboral.

Si bien no es muy bueno rotar al personal en reiteradas ocasiones, se debe hacer cuando en realidad es necesario, cuando el personal se encuentre especializado en un área, labor específica y merezca una oportunidad de seguir demostrando que es capaz y poder demostrar sus habilidades en áreas de mayor rango. (Ver tabla 3)

Tabla 3

Rotación de personal

Indicadores	Alta rotación de personal	Baja rotación de personal
Especialización del personal	25%	74%
Satisfacción laboral	45%	60%
Renuncias	60%	25%
Niveles de Producción	50%	50%
Niveles de gasto	45%	50%
Desarrollo profesional	75%	35%

Fuente: (Municipalidad Distrital de Huaura)

Como se observa en la tabla 3, los trabajadores tienen preferencia en lo relacionado a rotación por aspiraciones de desarrollo profesional.

Por lo descrito como medida preventiva y para poder lograr una mejora en la productividad es necesario que los servidores se encuentren y sientan satisfechos en el lugar que ocupan dentro de la entidad, cargos que ocupan y de esa manera sientan que están logrando ascender. La realización y/o actualización de un Cuadro Analítico de Personal (CAP) y un Presupuesto Analítico de Personal (PAP) favorece a que las personas que ocupen puestos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura cumplan con los perfiles requeridos para dichos puestos.

1.2. Delimitaciones de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El análisis de indagación se realizó en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Huaura, que se encuentra ubicada en la plaza de Huaura S/N, distrito Huaura – Lima Perú.

1.2.2. Delimitación social

La actual indagación contuvo como grupo social objeto de análisis al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura.

1.2.3. Delimitación temporal

La indagación se efectuó en dos etapas de tiempo de seis (06) meses:

- La primera se efectuó de enero – abril del año dos mil diecinueve, el plan de tesis.
- La segunda etapa de mayo – julio del año dos mil diecinueve, el informe final de tesis.

1.2.4. Delimitación conceptual

La indagación se enmarcó dentro de la línea de dirección de personas, la misma que será explicada a través de la variable de desarrollo profesional y la variable de satisfacción laboral.

Angulo (2011) el desarrollo profesional: Está referido a alcanzar el ascenso y autoformación, obtener ese objetivo que en algún momento de su vida pensaron llegar en un mañana como profesionales. Un servidor realizado es aquel que consigue alcanzar a un grado excelente de intelectos preciso para desenvolverse de manera eficiente dentro de la entidad.

Morillo (2006) la satisfacción laboral es el punto de vista que tienen los colaboradores sobre su trabajo expresado a través de la expectativa que existe entre la posibilidad de que las personas reciban recompensas con respecto al trabajo que estos realizan.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

1.3.2. Problemas secundarios

¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

1.4.2. Objetivo específico

Identificar la relación entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Identificar la relación entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Identificar la relación entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Identificar la relación entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

1.5.2. Hipótesis específica

Existe relación significativa entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación significativa entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación significativa entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Existe relación significativa entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

1.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)

1.5.3.1. Definición conceptual

a) Definición conceptual del Desarrollo profesional

Fernández (2002) define como: “es la transformación por el que cual los profesionales atraviesan, caracterizadas por diferentes conocimientos de desarrollo, experiencia y comunicaciones”.

b) Definición conceptual de Satisfacción laboral

Blum y Nayles (1995) señalan que “es la consecuencia de diversas posturas que tiene un colaborador hacia su casa de trabajo, ambiente interno, externo y la vida”.

1.5.3.2. Definición operacional

a) Se define operacionalmente el Desarrollo profesional como la recolección y adaptación de experiencias, conocimientos, habilidades adquiridas que van a permitir el crecimiento profesional y personal, de esa manera sentirse importantes dentro de la empresa mostrando un mayor compromiso y eficacia en su desempeño; de la misma, que se expresa en las dimensiones, que serán evaluados en sus indicadores, medidas en 20 preguntas establecidas en cuestionarios, cuyos resultados serán en escala de valores y rangos, sistematizados por el informante Allcca Guardia Jeferson Marcelo.

b) Se define operacionalmente la satisfacción laboral como la forma en que se sienten los servidores en el ambiente o área de trabajo y esto va a verse reflejado en su actitud, valores, emociones positivas o negativas dentro de la organización al no poder satisfacer sus necesidades que consideran que merecen; de la misma, que se expresa en las dimensiones, que serán evaluados en sus indicadores, medidas en 20 preguntas establecidas en cuestionarios, cuyos resultados serán en escala de valores y rangos, sistematizados por el informante Allcca Guardia Jeferson Marcelo.

1.5.3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 4

Matriz de operacionalización: desarrollo profesional

Variables/ Tipo de Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango	Valor final (Instrum ento)	Informant e	
V1. Desarrollo profesional	1. Habilidades	1.1. Destreza	1.				Personal administr ativo de la Municipa lidad Distrital de Huaura Unidad de investiga ción (Entrevis ta y/o encuesta do) Allcca Guardia Jeferson Marcelo (Investig ador)	
		1.2. Habito	2.					
		1.3. Eficiencia	3.	Nunca				
		1.4. Dominio	4.	(1)				
	2. Conocimiento	2.1. Capacidad	5.		Malo	[20-30]		Encuest a
		2.2. Aprendizaje	6.	Casi Nunca				↓
		2.3. Comprender	7.	(2)				
		2.4. Experiencia	8.					
			9.		Regular			
			10.	A veces	[31-59]			Cuestio nario
			11.	(3)				↓
			12.		Bueno			
	3. Eficacia	3.1. Logro	13.			[60- 100]		
		3.2. Constancia	14.	Casi				↓
		3.3. Perseverancia	15.	siempre				
		3.4. Cualidad	16.	(4)		Escala de Likert		
	4. Compromiso	4.1. Identificación	17.	Siempr				
		4.2. Participación	18.	e (5)				
		1.4.3. Promesa	19.					
		1.4.4. lealtad	20.					

Fuente: (Elaboración propia)

Tabla 5

Matriz de operacionalización: satisfacción laboral

Variable/Tip o de Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel es y Rang o	Valor final (Instru mento)	Informan te	
V2. Satisfacción laboral Catagórica o Cualitativa	2.1. Actitud	2.1.1. Acciones	1.	Nunca (1)	Malo [20- 30]	Encuest a	Personal administr ativo de la Municipa lidad Distrital de Huaura	
		2.1.2. Perspectiva	2.					
		2.1.3. Eficacia	3.					
		2.1.4. Disposición	4.					
		5.						
	2.2. Valores	2.2.1. Conducta	6.	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Regul ar [31- 59]	Cuestio nario	Unidad de investiga ción (Entrevis ta y/o encuesta do)
		2.2.2. Subjetivo	7.					
		2.2.3. Ideales	8.					
		2.2.4. Objetivos	9.					
	2.3. Necesidades	2.3.1. Escasez	11.	Casi siempre (4)	Siempr e (5)	Buen o [60- 100]	Escala de Likert	Allcca Guardia Jeferson Marcelo (Investig ador)
		2.3.2. Ansiedad	12.					
		2.3.3. Carencia	13.					
		2.3.4.	14.					
	2.4. Emociones	Emprendimiento	15.					
		2.4.1. Sensaciones	16.					
		2.4.2.	17.					
		Comportamiento	18.					
		2.4.3. Reacción	19.					
		2.4.4. Motivación	20.					

Fuente: (Elaboración propia)

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

1.6.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque pretendemos aumentar los conocimientos existentes de las variables de estudio, y percatarse de la relación que existe entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. En tal sentido, Zorrilla (1993) la investigación conocida también como pura, investiga el desarrollo científico, aumentar el intelecto teórico, sin dale mayor importancia a su aplicación o resultados prácticos.

1.6.1.2. Nivel de investigación

La actual indagación es de nivel correlacional, donde se buscó medir el grado de asociación de desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Según Sampieri, Collado y Baptista (2010) es saber la concordancia o nivel de sociedad que exista entre diferentes variables en un contenido en específico.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

1.6.2.1. Método de la investigación

En la actual indagación se efectuó el método hipotético-deductivo, estadístico.

a. Método hipotético-deductivo

En la actual indagación se efectuó el método hipotético – deductivo, se planteó la hipótesis afirmativa que el desarrollo profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, el cual fue analizado deductivamente y después de procesar los datos y refutar si tales hipótesis son verdaderas o falsas. En tal sentido, Farji-Brener (2007) el método hipotético-deductivo es una herramienta enormemente valiosa para entender el manejo de los sistemas naturales. Así mismo, su aprendizaje en el terreno de las ciencias ambientales ha sido orientado siguiendo acostumbradamente una didáctica de tipo expositiva.

b. Estadístico

Se utilizó en método estadístico, dado que se trabajó con datos numéricos para llegar a conclusiones generales. Reynaga (2015) el método estadístico se trata de una sucesión de pasos para la manipulación de las informaciones cualitativos y cuantitativos de la indagación.

1.6.2.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la importación de un estudio se asocia al grado con el que empleemos el diseño tal y como fue creado. Es obvio que en diferentes tipos de estudio el diseño debe adaptarse a los cambios de acuerdo a la circunstancia (un ejemplo, en un ensayo en el que no se puede ejecutar el estímulo experimental, tiene que cambiarse o adaptarse).

El diseño de esta investigación es no experimental.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental como la que se efectúa sin mover las variables. Se puede decir que se trata de investigaciones que no realizamos cambios de manera apropiado a las variables independientes y así poder observar el resultado sobre otras variables. Algo que si efectuamos en este estudio no experimental es analizar fenómenos tal como ocurren de manera natural, y así poder estudiarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b).

Aplicamos a esta investigación un diseño de investigación transeccional o transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos diseños reúnen información en un momento y tiempo exclusivo (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Tiene la intención de explicar variables y estudiar su repercusión en una situación dada.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

1.6.3.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el grupo de todos los sucesos que tienen relación con un conjunto de situaciones y especificaciones.

La población de la actual investigación, está conformada por 99 trabajadores conformado por personal administrativo. (Ver tabla 6.)

Tabla 6

Población

Municipalidad Distrital de Huaura	
Edad	18 – 70
Población	99 personal administrativo

Fuente: (Municipalidad Distrital de Huaura)

1.6.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) un pequeño grupo de la población. Podríamos decir que un pequeño conjunto de componentes que forman parte de ese gran conjunto precisado en sus características al cual denominamos población.

Es una parte representativa de la población con las mismas características de las demás.

La muestra es considerada censal pues se tuvo en cuenta el 100% del total de la población al elegir un número manejable de elementos. En esta investigación se evaluó a todos los trabajadores (99), conformada por personal administrativo, ya que fue una cantidad considerable y aceptable para la realización de esta investigación.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.6.4.1. Técnicas

Para la realización del presente estudio se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

a. Análisis documental

Bernal (2010), la técnica está apoyada en fichas bibliográficas con el objetivo de estudiar los materiales impresos. Es utilizada en la confección del marco teórico de la investigación.

b. Encuesta

Bernal (2010), considerada como una técnica muy usada para recolectar datos, y poco a poco pierde mayor credibilidad de validez por la poca sinceridad de los individuos encuestados. Esta técnica se argumenta en un cuestionario o grupo de preguntas, elaborado con el fin de conseguir datos importantes de los individuos.

c. Entrevista

Arias (2012), esta técnica no solo se trata de interrogar al entrevistado, se trata de establecer un diálogo o conversación de persona a persona, entre la persona que entrevista y el entrevistado sobre un asunto puntual, así la persona encargada de entrevistar pueda conseguir los datos que requiere.

d. Observación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta técnica para recolectar datos consiste en la grabación válido y confiable de conductas y momentos que se pueden observar, mediante de un grupo de condiciones.

1.6.4.2. Instrumento

a. Ficha de observación

Díaz (2014) la ficha de observación como un instrumento que nos ayudará a analizar las situaciones en el momento de su ejecución y redactarlas de acuerdo a las necesidades propias del estudio.

b. Guía de entrevista

Arias (2012), esta técnica se lleva a cabo mediante una guía prediseñada que va contener preguntas que van a ser realizadas al entrevistado. La guía misma puede ayudarnos de instrumento para registrar las respuestas, también se puede grabar en video.

c. Cuestionario

El cuestionario, nos ayudó obtener la información de nuestras variables de estudio, que estuvo compuesto en 2 partes: la primera contiene 20 ítems relacionado con el desarrollo profesional y la segunda parte contiene 20 ítems relacionado con la satisfacción laboral.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), este instrumento de investigación este hecho de un grupo de preguntas con relación a las variables que se van a cuantificar.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

1.6.5.1. Justificación de la investigación

a. Justificación Teórica:

Esta investigación generó reflexión y discusión, ya que buscó referirnos a lograr el crecimiento y la autorealización del personal que conforman la Municipalidad de Distrital de Huaura, mediante la aplicación teórica de desarrollo profesional y satisfacción laboral, hallar respuesta a situaciones intrínsecas y del entorno de trabajo que afectan a la empresa.

Marcano (2016) explica “el desarrollo profesional es un conjunto de conocimiento adquirido y consecutivo práctico, en donde se acoplan con la experiencia, además son planificados en determinado tiempo por las personas según sus necesidades, metas profesionales y personales”.

Alles (2010) menciona que satisfacción laboral “es un comportamiento afectivo, una percepción del gusto o disgusto por algo”.

b. Justificación Metodológica:

El presente estudio generó la realización de una nueva forma de indagación para generar conocimiento confiable y válido dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura.

c. Justificación Práctica:

La investigación propuesta, de acuerdo con los objetivos de la investigación, permitió hallar soluciones reales a los problemas mencionados anteriormente y encontrar explicaciones a situaciones internas (falta de compromiso, desmotivación, mala comunicación, etc.) que afectan a la Municipalidad Distrital de Huaura.

d. Justificación Social:

Benefició tanto a la Municipalidad distrital de Huaura como también al personal que se encuentre laborando dentro de esta. A nivel profesional mostrará el conocimiento obtenido durante el tiempo de estudio y posibilitará que más estudios surjan tomando como base la presente investigación.

1.6.5.2. Importancia de la investigación

La mayor importancia radicó en la satisfacción laboral que necesitaron sentir los colaboradores a través de sus metas planeadas a futuro, como una de ellas su desarrollo profesional dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura donde laboran.

El alcance de esta investigación permitirá abrir nuevas guías para estudios relacionados a los escenarios de la problemática que se plantea en esta indagación, ayudando como base de referencia para ellas.

a. La importancia institucional de esta investigación, buscó identificar y mejorar la problemática interna de la Municipalidad Distrital de Huaura, de ese modo los colaboradores llegaron a sentirse satisfechos y comprometidos.

b. La importancia local contribuyó para que tomen como base de investigación, en el caso de existir futuras problemáticas similares, beneficiándose y beneficiando satisfactoriamente al personal del Distrito de Huaura, provincia de Huaura.

c. La importancia regional contribuirá al desarrollo del personal, como una población capacitada y especializada profesionalmente en Lima provincia.

1.6.5.3. Limitaciones de la investigación

a. Temporal: Una de la principal limitación, fue el tiempo disponible para investigar, ya que al tratarse de la Municipalidad Distrital de Huaura (entidad pública), tiene un periodo de gobierno corto.

b. Económico: Los recursos financieros básicos para la realización de este estudio de la investigación fue una de las limitaciones, ya que la gran demanda de los recursos financieros para recolección de información hizo que la investigación sea más complicada de realizar y por lo tanto dificultosa.

c. Metodológica: Si bien el tamaño de la muestra fue considerable y aceptable, lo que limitó la investigación fue el temor de los colaboradores con el investigador, debido a su desconfianza hacia personas externas en las entrevistas y cuestionarios.

d. Institucional (espacio de investigación): La falta de compromiso de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura al momento de llevar a cabo dicha investigación fue un factor relevante, ya que, por lo mencionado, no todos brindaron información veraz, ni facilidad al acceso de información o consultas directas. Es entendible ya que ocupamos horas de trabajo (8:00 am – 5:00 pm).

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Nacionales

Alcalá, Rurush, Vilca, Zelaya (2017) investigaron: *Estrategias para el desarrollo profesional de las mujeres ejecutivas en el Perú*. Su objetivo general de investigación fue reconocer la principal estrategia que deben estar usando las féminas ejecutivas en Lima Metropolitana. Se llevó a cabo una investigación cualitativa de sus proyectos de progreso de profesión, sobre la ayuda que perciben de las entidades para el progreso de su profesión, de los obstáculos que atraviesan en su trayecto profesional, de la importancia de la apariencia de generación en el modelo de estrategia a aplicar para lograr su desarrollo profesional, y de sus anhelos a transformarse en empresarias. La investigación se basó en el estudio de casos de veinte féminas ejecutivas que su lugar de desempeño laboral era en Lima Metropolitana. El resultado manifiesta que las féminas ejecutivas podrían reconocer la estrategia de progreso propuestas conforme a las bases teóricas de la presente investigación. Este estudio reconoció 5 estrategias primordiales procedente de la investigación, que hubieron aplicado las féminas ejecutivas encuestadas: el progreso de sus destreza y capacidades, la pesquisa de empleos que representaras nuevos retos, poder tomar decisiones relevantes, el esfuerzo en el trabajo, y el amor por el trabajo. Podríamos creer que los obstáculos que atraviesan en su trayecto profesional impedirían su crecimiento en las entidades donde laboran, pero la investigación tuvo como conclusión que dichos obstáculos son considerados como nuevos desafíos, y las motivarían a trabajar aún más duro y así probar que son tan capaces como los varones y aún más en un país donde existe un perjuicio asociado con el género.

Giraldo y Lloverá (2018) investigaron: *Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018*. Su objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018. La metodología utilizada fue de un diseño no experimental y correlacional – causal, con una población censal de 68 trabajadores del personal CAS; a los cuales se les aplicó un cuestionario, donde se concluye que: en el valor eta del desarrollo profesional fue de 0.187, mientras que 0.298 respecto al desempeño laboral, en consecuencia se acepta la hipótesis que indica que existe influencia débil entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia.

Mosquera (2015) investigo: *Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015*. Su objetivo buscó analizar el grado de relación que existía sobre la gestión del talento humano y el desarrollo profesional de los servidores en el distrito Judicial de Lima Sur 2015. La investigación fue de tipo sustantiva, descriptivo fue el nivel de investigación y el enfoque es cuantitativo, con un diseño de investigación descriptivo correlacional. Tuvo una muestra de ciento cincuenta servidores de la Corte Superior de Lima Sur. Aplicándose a los servidores la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. Para validar dichos instrumentos se usó el juicio de expertos, para determinar la confiabilidad de cada instrumento se usó el alfa de Crombach resultando demasiado alta para las 2 variables: 0,927 para Gestión del Talento humano y 0,857 para Desarrollo profesional. se concluyó que existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento humano y el desarrollo profesional en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Sur 2015. Así como se pudo demostrar con el estadístico de Spearman (sig. Bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Arroyo (2016) investigo: *Estilo de liderazgo y desarrollo profesional en el desempeño del director en las instituciones educativas – Breña, 2015*. Uno de los objetivos de la investigación fue analizar la influencia que existe entre el estilo de liderazgo y desarrollo profesional en el desempeño del director en las instituciones educativas – Breña, 2015. La investigación se diseñó factorial o multivariable. Se explica la operacionalización de las variables en el marco metodológico, la investigación es de tipo básica, nivel

explicativo, de naturaleza cuantitativa de carácter causal y un diseño no experimental. La población total fue de 134 profesores. Utilizándose la recolección de información como instrumento - cuestionario, los docentes opinaron de manera libre sobre su manera de pensar acerca del desarrollo profesional, el desempeño del director y el estilo de liderazgo del director de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Breña. Tuvo un muestreo probabilístico. Tuvo una muestra conformada por 66 profesores. El enfoque hipotético deductivo tuvo como metodología aplicada. La investigación concluye que se evidencia la asociación entre las variables de estudio.

Rosales (2015), investigó: *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. Su estudio tuvo como uno de sus objetivos analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, su único fin fue precisar sobre las cualidades laborales que deben existir dentro de los centros laborales así brindar comodidad para los servidores. Se aplicó la utilización de escalas para medir las variables, también fueron empleadas en noventa servidores, 24 caballeros y 66 féminas de entre 18 y 60 años de edad, en una entidad de salud de Lima. El resultado mostró una correlación positiva entre la variable satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la variable satisfacción laboral [$r(90) = .24, p < .05$].

Villalba (2016), investigó: *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio de Trabajo Sede Lima 2015*. el objetivo fue analizar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores; el total de población estuvo formada de 170 servidores tanto hombres como mujeres bajo el régimen CAS y Locación de servicios, la muestra probabilística estuvo formada por 120 colaboradores. Fue hipotético deductivo el método aplicado en el estudio, diseño no experimental de nivel correlacional, el instrumento que se usó fue la encuesta que ofreció datos de las variables por dimensiones, y así se muestran de manera gráfica y textual las conclusiones. La investigación tiene como conclusión que es una realidad con seguridad y se puede comprobar existe relación entre la comunicación de los servidores con la satisfacción laboral de estos. Así mismo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.503, tuvo una moderada asociación entre cada variable.

Castillo y Pillaca (2018), investigó: *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016*.

Su objetivo del presente estudio buscó conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016. El estudio fue no experimental, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Teniendo una muestra de 64 individuos pertenecientes a una población de 77 trabajadores municipales aplicándoles el cuestionario - escala de Likert. Determinándose el resultado de la satisfacción laboral se empleó el instrumento denominado “Escala de satisfacción laboral”, mientras que para diagnosticar el compromiso organizacional se empleó el instrumento llamado “Escala de compromiso organizacional”. En la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a la utilización del alfa de Cronbach teniendo como resultado un 0.861 para el instrumento de satisfacción laboral y 0.852 para el instrumento de compromiso organizacional. Los resultados mostraron una prevalencia del nivel de satisfacción laboral media con un 67.2% y un predominio del nivel media de compromiso organizacional con un 73.4%. Según el resultado la correlación “Rho” de Spearman, presentó una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016 ($r_s = 0,576$; $p = 0,00$).

García (2016) investigó: *Satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Leadcom Perú S.A.C – Lima, 2016*. Su presente averiguación, buscó el objetivo habitual valorar el listado que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los servidores. Descriptivo correlacional el tipo estudio, diseño no experimental de corte trasversal, se tuvo una muestra formada por 60 servidores administrativos. Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma C. y se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral de Ríos, 2010. El resultado reveló que no existe correlación entre las variables. Los niveles de satisfacción laboral el 17.1% de los servidores mostró insatisfacción laboral y un 82.9% mostró regularmente satisfechos. Para la correlación entre las variables según el sexo, manifestó no existir correlación. Hombres ($p=757$; $r=0.084$) y mujeres ($p=0.077$; $r=416$). Sobre la relación existida entre las variables según tiempo de permanencia, mostró no existir correlación. Menor de 365 días ($p=318$; $r=213$). De entre 1 años a 2 ($p=297$; $r=703$). Mayor de 2 años ($p=315$; $r=446$).

2.1.2. Internacionales

González (2016), investigó: *El desarrollo profesional en la Universidad de Ramkhamhaeng (Tailandia) desde la perspectiva de los docentes*. Su actual indagación, tuvo como objetivo valorar la relación del desarrollo profesional en la Universidad de Ramkhamhaeng (Tailandia) del punto de vista de los maestros. Para estudiar dicho tema se utilizó una orientación metodológica cualitativa y cuantitativa. Es así que se usó y validó el instrumento - cuestionario pudiendo así obtener una medición de variables asociadas. Para poder validar los instrumentos fue solicitado el juicio de expertos y ejecutándose una prueba piloto posteriormente. Se obtuvo el resultado revelando que los educadores de la Universidad de Ramkhamhaeng adolecen de estudios pedagógicos necesarios para poder enfrentar los nuevos retos del contexto universitario dicha Universidad. Así mismo se mostraron problemas en la organización y también estructurales afectando negativamente en el desarrollo profesional y que ha puesto de manifiesto en las evaluaciones para la certificación de la Calidad.

Chornet (2015), investigó: *Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento*. Su presente investigación, tuvo como objetivo general exponer de manera clara el rol del coaching ejecutivo como instrumento para la formación y desarrollo profesional, también estudiar de qué manera influye el liderazgo coach en el rendimiento en la entidad. La encuesta - Lickert fue la metodología aplicada en la investigación, utilizándose de muestra a 200 empresas de España, adaptándose instrumentos como en la estructura factorial de la escala de empoderamiento, Multifactor Leadership Questionnaire, el cuestionario de aprendizaje organizacional, el cuestionario de innovación y rendimiento y el Authentic Leadership Questionnaire. El resultado se analizó con la herramienta de Partial Least Squares (PLS), confirmando la fiabilidad de las escalas. Sumando el total del efecto directo e indirectos mediante el aprendizaje y mediante la innovación obtuvimos 0,35. De modo complementario las hipótesis proporcionadas expresan el 20,61% del rendimiento contrastándose así todas las hipótesis, el 35,85% del aprendizaje y el 19,04% de la varianza de la innovación.

Guerrero (2017), investigó: *El desarrollo profesional de los docentes noveles de la Universidad Central del Ecuador desde la narrativa de sus protagonistas*. Su objetivo general que se estableció para la presente investigación fue fijar la problemática de la

docencia novel universitaria en su desarrollo profesional y determinando la perspectiva de aprendizajes en sus desarrollos profesionales. El estudio tuvo un enfoque cualitativo. En el transcurso de la investigación, se aplicaron tres fases con sus correspondientes etapas: 1. Preparatoria, 2. De campo y 3. informe final. Usándose como una de las técnicas la entrevista aplicada a 68 educadores noveles procedentes de la Universidad Central del Ecuador. Continuamente se compararon los descubrimientos obtenidos con los de otras investigaciones con el objetivo de debatir las diferencias y coincidencias para así entenderlas. Después se determinaron conclusiones generales, a saber: problemas funciones propias básicas, las influencias de los lazos con autoridades y colegas para el desarrollo profesional, ocasiones de participar y responsabilidad, apreciación sobre el proceso de sus capacitaciones, entre otras.

Contreras (2016), investigó: *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. El objetivo de su actual indagación fue determinar la relación de la percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal. El motivo de la investigación buscó fomentar un modelo teórico midiendo la satisfacción y la relevancia que los servidores dan al desempeñarse en la entidad y determinar su relación diferentes aspectos que no se pueden controlar, íntimos y el intento retirarse de la organización. Se tuvo una muestra de servidores (450 caballeros y 231 féminas) de organizaciones que exportan de la población de León, Guanajuato, México. A través de análisis factoriales se consiguieron resultados que identifican 5 factores de satisfacción y de percepción de consideración. La satisfacción y el intento de abandono tuvo una correlación estadísticamente considerable, muy diferente de la percepción de importancia. Recomendado aplicar investigaciones como es la satisfacción laboral, agresión laboral, compromiso organizacional y cómo se comporta el mercado laboral.

Chiang y San Martin (2015), investigó: *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Su objetivo general de la investigación fue calibrar de qué manera influye el desempeño laboral en las satisfacciones laborales de los funcionarios. El estudio fue no experimental, diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional. Los datos se consiguieron a través de un cuestionario aplicado a 259 servidores de la municipalidad. Se consiguió de resultado que la fiabilidad de las escalas es variante a partir de meritorio a excelente, teniendo tamaños de Alfa de Cronbach a partir de 0,7 y 0,9. Se finalizó que la investigación halló

correlaciones con estadísticas relevantes entre las variables, destacando correlaciones positivas entre el desempeño y satisfacción con las relaciones con los superiores, para las mujeres. Y la satisfacción con desempeño en las productividades, para las mujeres.

Montoya, Beïio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, Padilla (2017), investigó: *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Tuvo como objetivo precisar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en la institución de educación superior. El método de investigación fue cuantitativo, correlacional. Se aplicó el Cuestionario en 166 servidores. Obteniendo resultados de 95% de educadores y un 90,6% de servidores administrativos, manifestando satisfacción laboral. El 80% de educadores y un 72,7% de servidores administrativos, manifestando que sienten que reciben un alto clima organizacional. Los servidores con mayor satisfacción y que sienten que reciben un elevado clima organizacional fueron los que tienen de 15 a 29 años de tiempo laborando en la casa superior y los que laboran a la semana un horario menor de 40 horas. Los de contrato titular sienten mayor satisfacción laboral y los contratados temporales sienten mejor clima dentro de la organización. Las variables tuvieron una correlación con una estadística significativa, tanto en profesores ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y servidores administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Se finaliza que un clima organizacional elevado se asocia a una mayor satisfacción laboral de profesores y servidores administrativos.

Peña, Díaz, Carrilo (2015), investigó: *Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar*. La investigación se realizó con el objetivo de comprender la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores administrativos y operativos de una Pequeña Empresa Familiar, proporcionando al gerente de la entidad, recomendaciones de mejora. Al realizarse esta investigación la muestra estuvo conformada de 20 colaboradores aplicándoles el cuestionario - Likert, para poder obtener un diagnóstico del clima en la organización fue usado el "Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord" (1976), conformado de 35 ítems respectivos a 7 variables, para cuantificar las satisfacciones laborales se aplicó el instrumento de JSS de Spector (1985), contando de 40 reactivos considerados a 10 variables. La fiabilidad del cuestionario nos brinda un Alpha de cronbach para las variables de 0.89 y 0.851 correspondientes. Al tabularse la información se usó el programa SSPS (V° 17.0).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fundamentos teóricos del desarrollo profesional

El desarrollo profesional es el crecimiento tanto personal como laboral de una persona, este lo va a conseguir con esfuerzo perseverancia y lo más importante con toda la experiencia, habilidades y sabiduría obtenida a lo largo de su demostración de desempeño al laborar.

De Miguel et al (1996) una transformación produciendo un cambio de mejora y aprendizaje continuamente durante toda la existencia laboral y profesionalmente hablando, así mismo una nueva manera de ver las cosas, de valores y enseñanzas.

De la misma manera.

Fernández (2002) es esforzarse organizadamente y formalmente centrándose en el desarrollo de los servidores mejor preparados. Alcanzando una mayor durabilidad que la formación.

Considerando las palabras de Fernández, no estoy completamente de acuerdo con su definición, a mi parecer desarrollo profesional no está centrado en el desarrollo de los servidores mejor preparados, sino en todo el personal que tenga las ganas de seguir creciendo profesionalmente, ya que nunca se termina de aprender.

En tal sentido, considerando que el fundamento teórico de la presente investigación que precisa la variable desarrollo profesional recae en Miranda, Hernández y Hernández (2015):

Dentro del entorno de las empresas el desarrollo profesional tiene relación con las competitividades laborales, desempeños y motivaciones; con el objetivo de obtener resultados positivos en las funciones profesionales maximizando el triunfo en la entidad. Se podría mencionar, que para desarrollarse profesionalmente debe haber un vínculo entre la persona, cargo que viene ocupando y la entidad de la que es miembro. Estos tres generaran en el individuo expectativa y necesidad sirviendo estos de condicionantes para el desarrollo profesional.

Si el personal administrativo no se encuentra cómodo o satisfecho en el cargo o puesto de trabajo que viene ocupando en la entidad, la productividad no será la esperada. Es así, que una de las motivaciones para el desarrollo profesional es que el personal sienta que merece estar en el lugar en el que se encuentra.

Miranda, Hernández y Hernández (2015):

Desarrollarse Profesionalmente no es una transformación empírica o dejarlo a la suerte, construyéndose desde las experiencias personales. Al contrario de eso, debiendo convertirse en procesos que la entidad debe darle importancia, un instrumento que ayudará a conseguir una de formación profesional de calidad. Primero, se debe determinar la necesidad del entorno, siendo pocas veces quietas y requieren gran preparación actualmente. Así mismo es valioso distinguir como viene desarrollando se realmente los potenciales, entendiendo lo mencionado como una superación constante de enseñanzas nuevas ayudados por los demás (colega, profesor, documentos escritos, etc.).

Muchas veces lo que se busca es atraer personal capacitado o con experiencia a la organización, pero también es necesario tomar acciones dentro de la organización como capacitaciones, talleres, etc. Ya que, si se busca lograr otorgar una calidad de servicio y así crecer institucionalmente, es necesario tener al personal a la vanguardia en temas actuales de acuerdo a las necesidades.

En tal sentido Miranda, Hernández y Hernández (2015) para que un individuo pueda desarrollarse profesionalmente influye de primera mano en cómo se superan los otros; en especial al encontrarse en un desarrollo integral.

Un personal que logra desarrollarse profesionalmente dentro de la organización influirá y tendrá efecto en los demás colaboradores como motivación, de esa manera el compromiso y desempeño será mayor, así como también la productividad.

Por ende, Miranda, Hernández y Hernández (2015):

Actualmente puede concluirse que el desarrollo profesional es un proceso que relaciona la necesidad de formarse personalmente y profesionalmente con el interés institucional y social; obteniendo de resultados el desarrollo de

elementos de la identidad del individuo vinculado al ámbito profesional. Una proposición de precisar la formación de calidad, pudiendo asumir el desarrollo profesional como una transformación de aprendizaje constante. En donde el individuo activamente obtiene y mejora sus cualidades para ejecutarlas profesionalmente. Generalmente debe ser una transformación guiado por la institución, también requiriéndose el compromiso de los individuos para obtener resultados de calidad. Esta expresado en la satisfacción y la eficiencia vinculada a los valores, conocimiento, compromiso social, habilidades y demás atributos principalmente vinculadas a lo que se requiere profesionalmente, la entidad y el ámbito social.

Considerando los enfoques teóricos del desarrollo profesional explicados por Miranda, Hernández y Hernández; la variable desarrollo profesional del presente estudio es fundamentado en lo anterior descrito, ya que comparto la idea y la noción de que el desarrollo profesional debe ser una transformación guiado por la institución. De esa manera se puede obtener resultados de calidad y así obtener un mayor el logro en la entidad.

2.2.1.1. La teoría de las tres necesidades

Tenorio (2019, como se citó en MacClelland, 1989) existe 03 necesidades que se pueden adquirir, que nos motivan en nuestro puesto de trabajo: necesidad de usura relacionado con el aprieto de destacar y superar situaciones que son complicadas de superarlas para la turbamulta global. Las necesidades de genio es urgencia de acontecer inferencia para el interpretar de los demás y las necesidades de alineación que es el favor cortejo interpersonal y esculpir amistades, de las mencionadas la más importante es la urgencia de éxito lo que nos hace esforzar para poder arribar nuestros objetivos individuales y también profesionales.

Considerando el enfoque teórico de las tres necesidades explicado; la variable desarrollo profesional de la presente investigación se fundamenta en lo anterior descrito, ya que podemos analizar que una de las necesidades más importantes de los trabajadores es crecer, alcanzar sus metas personales, profesionales y no verse truncados profesionalmente.

De esta manera, se quiere dar a conocer lo relevante que es para un colaborador demostrar sus habilidades adquiridas, conocimientos, experiencias asumiendo nuevos retos y metas que cumplir, logrando así un ascenso personal y profesional.

2.2.1.2. Fundamentos teóricos de las dimensiones del desarrollo profesional

a. Compromiso

El compromiso es el grado de intensidad en que una persona siente y se identifica con alguna persona o empresa, por esta razón esta persona va a dar lo mejor de sí por aquello por el cual siente identificación.

Hellriegel (1999) la fuerza de colaboración de un trabajador y su filiación con la entidad. Se distingue por la fe y reconocer los objetivos de la entidad, que tan dispuesto se encuentra a proceder un interés sustancioso en ganancia de la entidad y las ganas de querer ser parte de la entidad.

Para lograr lo mencionado por Hellriegel, se necesita motivar al personal, satisfacer sus necesidades, preocuparse por él y sobre todo que este se crea valioso en la empresa, para esto se debe tener metas, objetivos bien definidos.

b. Conocimiento

Es el grupo de datos acumulados, vividos, observados en un espacio de tiempo y luego puesta en práctica como una experiencia

Muñoz y Riverola (2003) la facultad para poder darle solución a diferentes problemáticas.

En cierta parte de acuerdo con Muñoz y Rivera, pero el conocimiento a mi parecer es algo obtenido a través del tiempo, y la capacidad a la que se refieren debe haber sido obtenida, aprendida o experimentada para de esta manera llevarla a cabo.

c. Eficacia

La eficacia para un individuo es lograr las metas y objetivos propuestas a como dé lugar, obteniendo resultados positivos y favorables.

Da Silva (2002) tiene relación con el querer lograr los objetivos/resultados propuestos, con la consumación de acciones que nos permitirán lograr los objetivos establecidos. Es calculada de la forma en que cumplimos, logramos con los objetivos o resultados.

Según lo mencionado por Da Silva a mi parecer ha dado uno de las mejores definiciones de los que significa eficacia, también se podría decir que es lograr un resultado o efecto usando el total de recursos que a diferencia de la eficiencia que es la facultad de cumplir dicho fin optimizando el total de recursos.

d. Habilidades

Las habilidades son un conjunto de talentos natos o innatos, es decir, se puede nacer con cierto tipo de habilidades y/o también son posibles de aprenderlas a través del tiempo.

Savin (1972) la habilidad es que tan capaz es un individuo al ejecutar una acción, tarea de acuerdo con sus las experiencias y conocimientos adquiridos.

Totalmente de acuerdo con Savin, ya que las habilidades son obtenidas a través del tiempo o desarrolladas por cada persona de distinta manera ante alguna situación.

2.2.2. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es como se sienten los colaboradores en su ambiente de trabajo y que tan a gusto o no están con este, lo cual de ser negativo perjudica a la organización.

Wright y David (2003) una relación sobre los servidores y el clima laboral, tratando de encontrar la relación sobre qué es lo que el servidor pretende obtener por sus labores y lo que cree que percibe.

De la misma manera.

Dièz de Castro, Garcia de Junco, Martin y Periàñez (2001) pueden considerarse como un lazo emocional propio de cada individuo, ya sean buenos o malos, que atraviesa cada colaborador a lo largo de su estadía laboral en una entidad al momento de poner en una balanza las retribuciones percibidas con las que consideran que merecen percibir.

De acuerdo con Dièz de Castro, Garcia de Junco, Martin y Periàñez, las satisfacciones laborales de un trabajador dependerán mucho de si se sienten a gusto o no dentro de la

organización y del puesto que ocupa, así mismo los premios percibidos con las que consideran que son dignos de percibir.

En tal sentido, considerando que el fundamento teórico del actual estudio que precisa la variable satisfacción laboral recae en Gargallo (2008), el desempeñarse de la mejor manera contribuirá a que los servidores alcancen altas satisfacciones en su lugar de trabajo, porque eso conllevaría a una mayor recompensa económica, psicológica. Si el individuo reconoce como justo la recompensa que percibe desarrollará un sentir de mayores satisfacciones laborales, por los esfuerzos realizados y al resultado conseguido.

El esfuerzo reconocido y recompensado dentro de las entidades hace que el sentir de satisfacción laboral crezca. Es así que los resultados obtenidos serán positivos para la organización. Gargallo (2008), las situaciones ocurridas dentro de la entidad están incluidos los factores relacionados a la satisfacción con el afecto interno laboral, las variedades y la cantidad del trabajo, la oportunidad de aprender, las dificultades, la posibilidad de triunfo, etc.

Se dice que el personal es un socio más de la organización, ya que de su compromiso con la institución dependerán los resultados esperados y a la vez del enfoque de la organización con el personal respecto a las recompensas justas.

Gargallo (2008):

Actualmente las organizaciones competitivas se encuentran en diferentes rubros, en el cual el producto o servicio que ofrecen tienen que ser competitivos frente a otras organizaciones. entonces, al margen de tener característica y aspectos di tintitos, las entidades necesitan ser eficientes y eficaces si quieren mantenerse en este mercado competitivo. Así mismo, deberían plantear estrategias orientadas a la relación y atención al cliente, proveedor y servidores, con el total de individuos relacionados con el entorno de la empresa.

Si se mantiene satisfecho al personal de acuerdo a sus necesidades, estos a su vez lo transmitirán y se verá reflejado en su desempeño y/o atención con los clientes. Según Gargallo (2008), la remuneración es un factor que debe considerarse en al momento de estudiar la variable satisfacción laboral. Se entiende, las remuneraciones de acuerdo a la producción del individuo podrían llevar a convertirse en un factor motivacional, pero

también, si existe una diferencia salarial alta entre los colaboradores podría quizás traer problemas y llegar a causar desmotivación para algunos. Considerando los enfoques teóricos del desarrollo profesional explicados por Gargallo, la variable satisfacción laboral de la presente investigación se fundamenta en lo anterior descrito, ya que las teorías planteadas son claras y enfocadas en los colaboradores como una pieza clave en la organización. De esa manera la motivación, la confianza y así como la retribución salarial son unos de los factores que se debe tomar en cuenta en el estudio de la satisfacción laboral.

2.2.2.1. Teoría de los dos factores de Herzberg

Chiavenato (2006), sobre Frederick Herzberg y su formulación de la teoría de dos factores tratando de dar explicación a las conductas de los individuos en cumplimiento de sus labores. Indica que hay dos factores que están relacionados a las conductas de los individuos:

Factor higiénico o factor extrínseco, que son encontrados en los ambientes que rodean a los individuos y rodean todas las circunstancias que son sometidos al ejercer su trabajo. Al ser esas circunstancias controladas dentro de las empresas, el factor higiénico no se puede controlar por los individuos. Uno de estos factores son remuneraciones, beneficios sociales, supervisiones que los individuos obtienen de sus jefes, condición física y ambiental dentro de la entidad, política y directriz de la entidad, clima organizacional, reglamento interno, etc. El estudio de Herzberg reveló que, si estos factores son perfectos, pueden evitar las insatisfacciones de los servidores; si llegan a elevar la satisfacción laboral, este no dura mucho. si estos 2 factores son escasos, puede provocar la insatisfacción laboral para los individuos. Y el Factor motivacional o factor intrínseco, son relacionados con el puesto y con las tareas diarias que el individuo ejecuta. El factor motivacional se puede controlar por los individuos, ya que se encuentran relacionadas con las actividades que los individuos desempeñan. Comprenden emociones de desarrollo personal, el ser reconocidos profesionalmente y poder autorrealizarse, mucho depende de las actividades en las que se desempeñan los colaboradores. El efecto del factor motivacional que causan en los individuos sobre las personas es hondo y

permanente. Si estos factores son perfectos, éstos provocarían el sentir de satisfacción laboral en los servidores. Por el contrario, si son escasos, evitarían la satisfacción.

Considerando el enfoque teórico de los 2 factores de Herzberg explicado; la variable satisfacción laboral de la presente investigación se fundamenta en lo anterior descrito, ya que podemos analizar que el trabajador satisfecho es el que se siente cómodo en su lugar de trabajo, las tareas que realiza y no necesariamente el que percibe incentivos salariales, ya que su nivel de satisfacción es temporal.

2.2.2.2. Fundamentos teóricos de las dimensiones de satisfacción laboral

a. Actitud

La actitud es la manera de cómo responde una persona ante una determinada situación o problema, influida por las emociones sentidas en dicho instante.

Rodríguez (2012) las actitudes de los individuos son reflejadas en el comportamiento que tiene frente a las situaciones y la sociedad, lo que genera la voluntad acciones a efectuar y de respuesta.

La actitud de una persona depende del estado emocional en que se encuentre por las condiciones sociales como dice Rodríguez, eso determinará la acción positiva o negativa que la persona muestre.

b. Emoción

Es lo que todos hemos sentido alguna vez, que son relativamente breves y se dan por una reacción del estado del cuerpo y que traen consigo acciones positivas o negativas.

Bisquerra (2000) una situación complicada que ocurre en el cuerpo distinguido por un arrebato o sobresalto preparándose para responder de manera coordinada. La emoción se da como consecuencia de un acontecimiento del interior o del exterior.

Estas emociones deben ser aprendidas a controlarlas y en el mayor de los casos, no dejarse llevar por estas, porque no siempre son positivas y por ende no siempre traen resultados positivos.

c. Necesidades

Son todo tipo de escasez percibida por las personas y que tratan de satisfacerlas, convirtiéndolas estas como su propósito a como dé lugar.

Dorsh (2002) es la manera en la que se expresa un individuo sobre lo que solicita para subsistir y sentirse pleno. Para la rama psicológica las necesidades son los sentimientos ligados a las carencias que hacen falta, está asociado al trabajo relacionado a anular esa carencia y tratar de complacerla de manera plena.

El punto de vista psicológico de Dorsh, es la mejor manera de dar significado a esta palabra, ya que la mayoría de personas al no satisfacer sus necesidades sienten ansiedad.

d. Valores

Son principios que tienen las personas o puntos de vista a los que consideran unos de mayor importancia de otros, que los ayudan a convivir en tranquilidad.

Carreras et al. (1995) el valor, nos ayudan para encaminar los comportamientos de los individuos, son la base en el cual nos orientamos cuando realizamos o dejamos de realizar algún acto en cierto instante.

Los valores serán determinados por cada uno de las personas, no todos tiene los mismos valores, y en cierta parte gracias a ello existe un equilibrio en la sociedad.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Definición de términos básicos de la variable desarrollo profesional

a. Aprendizaje

Gagné (1965) es una metamorfosis en las competencias de los individuos pidiéndose mantenerse y no solo se debe a los sucesos de crecimiento del individuo.

b. Capacidad

López y Gutiérrez (2011) individuos que muestran grados intelectuales superiores en una extensa serie de habilidades y mayor aprenden con simplicidad de aprendizaje en diferentes campos.

c. Comprender

Perkins (1999) comprender nos permite tener las habilidades de es la habilidad de razonar y accionar de manera flexible de acuerdo a las experiencias que contamos.

d. Constancia

Pérez y Gardey (2014) son actitudes o voluntades de acuerdo a como nos sentimos con relación a algún determinado fin.

e. Cualidad

Pérez y Gardey (2009) son cualidades que diferencian y determinan a los individuos, todo ser vivo y objetos.

f. Destreza

Díaz (1999) son las competencias de las personas demostrando su eficiencia en algunas habilidades definidas. Las destrezas pueden ser obtenidas mediante el estudio o ha nacido con dicho talento.

g. Dominio

Pérez y Merino (2012.) es la capacidad o la aptitud que cuenta un individuo para manejar a las demás personas o como se maneja el mismo.

h. Eficiencia

Robbins y Coulter (2005) definen que la eficiencia trata de "conseguir la mayor cantidad de resultados positivos con la mínima inversión".

i. Experiencia

Larrosa (2011) es lo que nos sucede, no lo que sucede. Existimos en un planeta en el que acontecen variedad de situaciones. El total de acontecimientos que pasan en el planeta Todo lo que sucede en el mundo no se puede acceder de manera inmediata.

j. Hábito

Larrañaga y Yubero (2005) el hábito es adquirido de manera sencilla de acuerdo a la praxis periódica de una misma actividad y la cantidad de repeticiones de dicho acto concreto.

k. Identificación

Zárate (2014) lo opuesto a identidad como una manera de aseveración y como forma de expresar la liberación total del individuo de autodefinirse.

l. Lealtad

Rocha y Böhrh (2004) lealtad significa al cumplir y a la consideración sentida para con la entidad por medio de actos orientados a protegerla.

m. Logro

Maehr y Nicholls (1980) el inicio para comprender los para entender los comportamientos de éxito de los individuos será aceptar que los triunfos y las derrotas son situaciones psicológicas del individuo centrados en la manera como entendamos las efectividades de los esfuerzos necesarios para la realización. Es así que los objetivos de triunfo de un individuo llegaran a ser el instrumento primordial para sentenciar su habilidad y definir su apreciación para la obtención de los logros. Entonces el triunfo o la derrota posterior a los resultados de las acciones, depende de los reconocimientos que le da el individuo relacionado al objetivo planteado lograr, ya que para algunos puede significar triunfo, otros pueden entenderlo como derrota.

n. Participación

Cussiánovich y Marquez (2002) manifestar una idea, contribuir con recomendaciones para poder hacer factibles objetivos comunes. Si se quiere colaborar es necesario estar motivados y tener determinación integral.

o. Perseverancia

Alles (2005) la firmeza y persistencia para lograr conseguir los objetivos planteados. Es la disposición a sostenerse con firmeza y persistencia en la marcha de actos y emprender de forma permanente o ininterrumpida hasta conseguir alcanzar las metas planteadas.

p. Promesas

Pérez y Merino (2014) es la demostración voluntaria de realizar alguna acción por los demás o la realización de alguna ofrenda si se llega a cumplir algunos triunfos. Se podría entender las promesas como tratos entre dos partes de manera que el individuo (una de las partes) da su palabra de realizar alguna acción por los cumplimientos de unas condiciones o al vencer algunos plazos.

2.3.2. Definición de términos básicos de la variable satisfacción laboral

a. Acciones

Porto y Gardey (2012) olvidar de contar con un papel inactivo para así pasar a realizar algo. Se refiere igualmente al resultado del que un individuo cuenta sobre algún objeto, del desenvolvimiento de algún enfrentamiento, una guerra o una batalla, de una serie de desplazamientos o secuencia eventos.

b. Ansiedad

Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) alude a circunstancias de perturbación e intraquilización molesto distinguido por la antelación de peligros, el dominio de indicios mentales y la percepción de desastres.

c. Carencia

Porto y Merino (2008) la situación donde los individuos experimentan la ausencia o escasez de algunas cosas. Si existe un grado de carencias demasiados altos, estos se convertirán en necesidades.

d. Comportamiento

Robbins (2004) el comportamiento en la organización como la zona que se encarga de investigar el efecto de los sujetos y equipos sobre el comportamiento que adoptan en el interior de las entidades, con el objetivo de usar dicho conocimiento y así realizar mejoras a la eficacia en las entidades.

e. Conducta

Bleger (1969) en latín tiende a significar conducido o guiado; o sea, toda manifestación referidas a conductas son todas las manifestaciones comprendidas en los términos de conductas son hechos conducidos o guiados por la propia mente.

f. Disposición

Porto y Gardey (2017) alude a encontrarse preparado para la realización de una acción o a estar listo para algo.

g. Eficacia

Chiavenato (2006) menciona que son las medidas del alcance de un resultado.

h. Emprendimiento

Formichella (2004) los progresos de planes que busca un objetivo de rentabilidad económica o comunitario, y cuenta con diferentes peculiaridades, sobre todo unas porciones de creatividad e incertidumbres.

i. Escasez

Pérez y Gardey (2018) la escasez es la carencia o la insuficiencia de algo. Cuando un elemento es escaso, resulta poco o exiguo.

j. Ideales

Weber (1982) los ideales se obtienen por medio de la relevancia de la manera de pensar, que se dan mayormente en unos lugares que en otros o que se presenta de forma ocasional, manifestaciones que se ajustan con aquella manera de pensar, elegidos de forma unilateral.

k. Motivación

Sexton (1977) es el desarrollo de incentivar a un sujeto para que lleve a cabo un acto que sacie alguna necesidad que tenga y logre alcanzar algún objetivo deseado por la persona motivadora.

l. Objetivos

Hernández (2014) deben manifestarse de manera clara y particular, deben poderse medir, adecuados y reales; o sea, capaz de lograr.

m. Perspectiva

Porto y Gardey (2009) son los puntos de vista que los individuos consideran de un tema en particular. En relación con eso, refiere al criterio de cada persona.

n. Reacción

Perez y Gardey (2012) el efecto o el producto de ciertas acciones. Así mismo es la forma en como una cosa o un sujeto se porta al ser estimulado.

o. Sensaciones

Pérez y Merino (2012) es originario del latín *sensatio*. La RAE solo conceptualiza 3 definiciones, que se emplean al mencionar cuando un individuado se llega a impresionar por algún motivo y se capta por medio de los sentidos.

p. Subjetivo

Gonzáles (2006) la subjetividad se legitima en el hecho de ser una producción de sentidos que trasciende toda influencia lineal y directa de otros sistemas de la realidad, cualquiera de estos sea.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Validez y confiabilidad del instrumento

3.1.1. Validez del instrumento

En este estudio se utilizó como instrumento de investigación - el cuestionario, sometiéndose al juicio de expertos, con el fin de verificar el tema.

a. Validación del instrumento del Desarrollo Profesional

Tabla 7

Validación del instrumento del Desarrollo Profesional

N°	Experto	DNI	Institución	Valoración cuantitativa	Juicio
1	Quispealaya Bonelli Teodoro	07088603	Universidad Alas Peruanas	18	Valido aplicar
2	Ruiz Huaraz Carlos Bernandino	06690483	Universidad Alas Peruanas	17	Valido aplicar
3	Caro Torero Roxana	06118695	Universidad Alas Peruanas	18	Valido aplicar

Fuente: (Elaboración propia)

Para la validez de instrumento de investigación (cuestionario) de Desarrollo profesional, se logró con el juicio de 3 expertos mencionados anteriormente, es así con el valor cuantitativo favorable obtenido, es válido aplicar.

b. Validación del instrumento de la Satisfacción Laboral

Tabla 8

Validación del instrumento de la Satisfacción Laboral

N°	Experto	DNI	Institución	Valoración cuantitativa	Juicio
1	Quispealaya Bonelli Teodoro	07088603	Universidad Alas Peruanas	17.6	Valido aplicar
2	Ruiz Huaraz Carlos Bernandino	06690483	Universidad Alas Peruanas	17.2	Valido aplicar
3	Caro Torero Roxana	06118695	Universidad Alas Peruanas	18	Valido aplicar

Fuente: (Elaboración propia)

Para la validez de instrumento de investigación (cuestionario) de Satisfacción Laboral, se logró con el juicio de 3 expertos mencionados anteriormente, es así con el valor cuantitativo favorable obtenido, es válido aplicar.

3.1.2. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento, fue empleada la prueba piloto a un segmento de la población de 30 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura no pertenecientes a la muestra. Asimismo, los resultados serán procesados en las pruebas de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

a. Confiabilidad del instrumento del desarrollo profesional

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento del desarrollo profesional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,878	20
Total N°	99

Fuente: Elaboración propia (Datos obtenidos del SPPS 24)

Los ítems establecidos para la variable desarrollo profesional aplicada a la prueba piloto, procesado con estadístico Alfa de Cronbach y tomando en cuenta las estadísticas del total de los elementos, se obtuvo resultados positivos en un valor superior a .8, lo cual indica que las preguntas han sido comprendidas de manera correcta por parte los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, queda corroborado con la correlación total de elementos corregida y del Alfa cronbach si el elemento fue suprimido y por consiguiente dicha prueba se aplicara a toda la muestra.

b. Estadística total de elementos de la prueba piloto del desarrollo profesional

Tabla 10

Estadística total de elementos de la prueba piloto del desarrollo profesional.

Ítems / Desarrollo profesional	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿La destreza en los colaboradores es importante?	,502	,872
2. ¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?	,265	,879
3. ¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?	,505	,873
4. ¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?	,338	,876
5. ¿Se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa?	,377	,876
6. ¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?	,249	,878
7. ¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?	,611	,867
8. ¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?	,585	,869
9. ¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?	,656	,867
10. ¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?	,204	,881
11. ¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?	,394	,878
12. ¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?	,741	,862
13. ¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?	,539	,870
14. ¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?	,470	,873
15. ¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?	,611	,868
16. ¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?	,741	,861
17. ¿Se promueve la participación dentro de la empresa?	,734	,864
18. ¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?	,660	,866
19. ¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?	-,124	,891
20. ¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?	,615	,867

Fuente: Elaboración propia (Datos obtenidos del SPSS 24)

En la tabla 10 de las estadísticas totales de elementos relacionada al desarrollo profesional se observa que son favorables, en ese sentido el Alfa de Cronbach señala que es mayor a 0.8 o se aproxima a 1 lo que señala una tendencia favorable.

c. Confiabilidad del instrumento de la Satisfacción Laboral

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento de la satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,831	20
Total N°	99

Fuente: Elaboración propia (Datos obtenidos del SPSS 24)

Los ítems establecidos para la variable Satisfacción Laboral aplicada a la prueba piloto, procesado con estadístico Alfa de Cronbach y tomando en cuenta las estadísticas del total de los elementos, se obtuvo resultados positivos en un valor superior a .8, lo cual indica que las preguntas han sido comprendidas de manera correcta por parte de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, queda corroborado con la correlación total de elementos corregida y de Alfa cronbach si el elemento fue suprimido y por consiguiente esta prueba se aplicara a toda la muestra.

d. Estadística total de elementos de la prueba piloto de la satisfacción laboral

Tabla 12

Estadística total de elementos de la prueba piloto de la satisfacción laboral.

Ítems / Satisfacción laboral	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?	,782	,803
2. ¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?	,808	,799
3. ¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?	,693	,809
4. ¿EL personal de la empresa es eficaz?	,603	,815
5. ¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?	,758	,804
6. ¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?	,457	,823
7. ¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?	,477	,822
8. ¿La satisfacción del personal es algo subjetivo?	,344	,826
9. ¿Comparte los ideales de la empresa?	,533	,821
10. ¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?	,091	,835
11. ¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?	,221	,834
12. ¿La motivación afecta la satisfacción del personal?	,045	,839
13. ¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?	-,219	,858
14. ¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?	-,187	,856
15. ¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?	,399	,824
16. ¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?	,386	,825
17. ¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?	,737	,807
18. ¿Las reacciones de la los superiores hacia el personal es cordial?	,199	,832
19. ¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?	,631	,810
20. ¿La motivación es imparcial en la empresa?	,711	,806

Fuente: Elaboración propia (Datos obtenidos del SPSS 24)

En la tabla 12 de las estadísticas totales de elementos relaciones a la satisfacción laboral se puede observar una tendencia favorable, así el Alfa de Cronbach señala que es mayor a 0.8 o se aproxima a 1 lo que señala una tendencia favorable.

3.1.3. Fichas técnicas de los instrumentos

a. Ficha técnica del cuestionario para medir el desarrollo profesional

Tabla 13

Ficha técnica del cuestionario para medir del desarrollo profesional

Ficha técnica del cuestionario para medir el desarrollo profesional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019	
Nombre	Cuestionario para medir el Desarrollo Profesional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura
Autor	Bach. Allicca Guardia, Jeferson Marcelo
Propósito	Determinar la relación entre el Desarrollo Profesional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems, dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 5, dimensión 2 del 6 al 10, la dimensión 3 del 11 al 15 y dimensión 4 del 16 al 20.
D1 Habilidades	1,2,3,4,5
D2 Conocimiento	6,7,8,9,10
D3 Eficacia	11,12,13,14,15
D4 Compromiso	16,17,18,19,20
Validez	Juicio de expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Individual y colectivo
Muestra	Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura
Unidades de investigación	99 trabajadores
Tiempo de aplicación	15 minutos, lo que influye el periodo de instrucción (3 minutos).
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24
Aspectos normativos	Prueba numérica y corrección de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo estas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342 – 2013 – VIPG – UAP.
Significación	RHO de SPEARMAN de ,878

Fuente: Elaboración propia

b. Ficha técnica del cuestionario para medir la satisfacción laboral

Tabla 14

Ficha técnica del cuestionario para medir la satisfacción laboral

Ficha técnica del cuestionario para medir la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019	
Nombre	Cuestionario para medir la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura
Autor	Bach. Allcca Guardia, Jeferson Marcelo
Propósito	Determinar la relación entre el Desarrollo Profesional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems, dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 5, dimensión 2 del 6 al 10, la dimensión 3 del 11 al 15 y dimensión 4 del 16 al 20.
D1 Actitud	1,2,3,4,5
D2 Valores	6,7,8,9,10
D4 Necesidades	11,12,13,14,15
D3 Emociones	16,17,18,19,20
Validez	Juicio de expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Individual y colectivo
Muestra	Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura
Unidades de investigación	99 trabajadores
Tiempo de aplicación	15 minutos, lo que influye el periodo de instrucción (3 minutos).
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24
Aspectos normativos	Prueba numérica y corrección de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo estas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342 – 2013 – VIPG – UAP.
Significación	RHO de SPEARMAN de ,831

Fuente: Elaboración propia

3.2. Análisis de tabla y gráfico

3.2.1. Descripción de la variable desarrollo profesional

3.2.1.1. Descripción de ítems de desarrollo profesional

a) Ítems para medir el desarrollo profesional

Tabla 15

Ítem 1: ¿La destreza en los colaboradores es importante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	30,3
Casi nunca	10	10,1
A veces	07	7,1
Casi siempre	29	29,3
Siempre	23	23,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

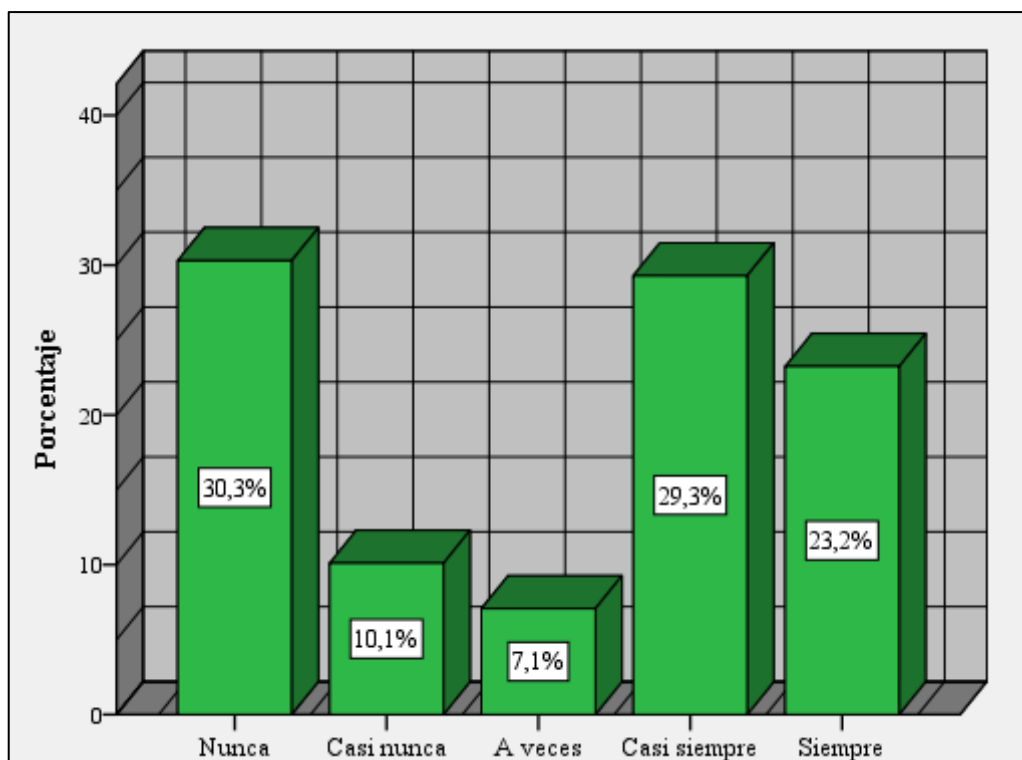


Figura 1: Ítem 1: ¿La destreza en los colaboradores es importante?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 1, que corresponde al ítem 1 se observó que el 30,3% (30 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca es importante la destreza. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió casi siempre, el 23,2 % (23 trabajadores) respondió siempre, el 10,1% (10 trabajadores) respondió casi nunca y el 7,1% (07 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la destreza en los colaboradores es importante.

Tabla 16

Ítem 2: ¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	30,3
Casi nunca	13	13,1
A veces	09	9,1
Casi siempre	27	27,3
Siempre	20	20,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

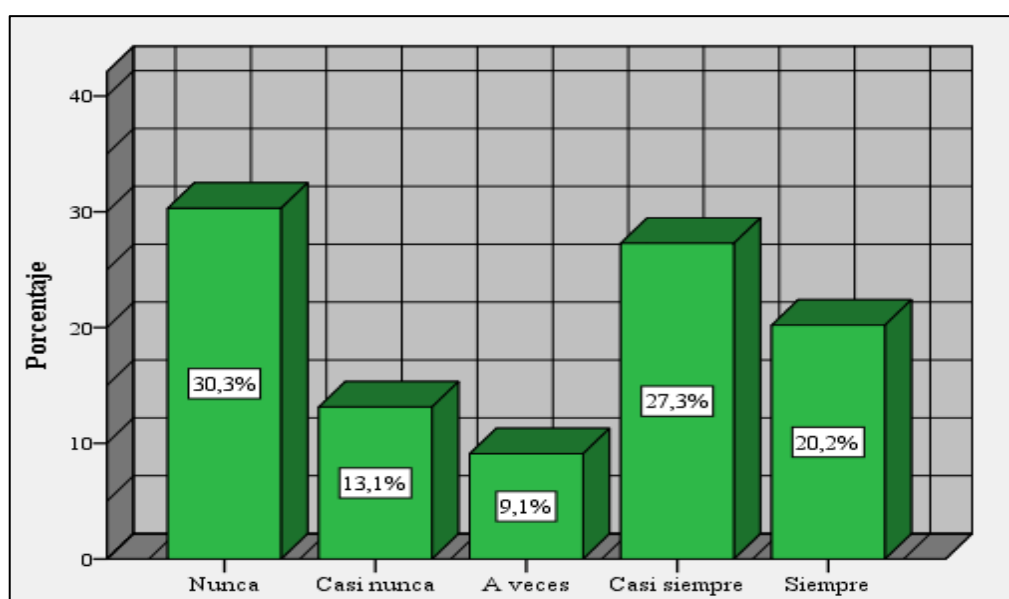


Figura 2: Ítem 2: ¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 y figura 2, que corresponde al ítem 2 se observó que el 30,3% (30 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la destreza es una habilidad que nunca está presente cuando realizan sus funciones. Asimismo, el 27,3% (27 trabajadores) respondió casi siempre, el 20,2 % (20 trabajadores) respondió siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió casi nunca y el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa.

Tabla 17

Ítem 3: ¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	41	41,4
Casi nunca	04	4,0
A veces	06	6,1
Casi siempre	24	24,2
Siempre	24	24,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

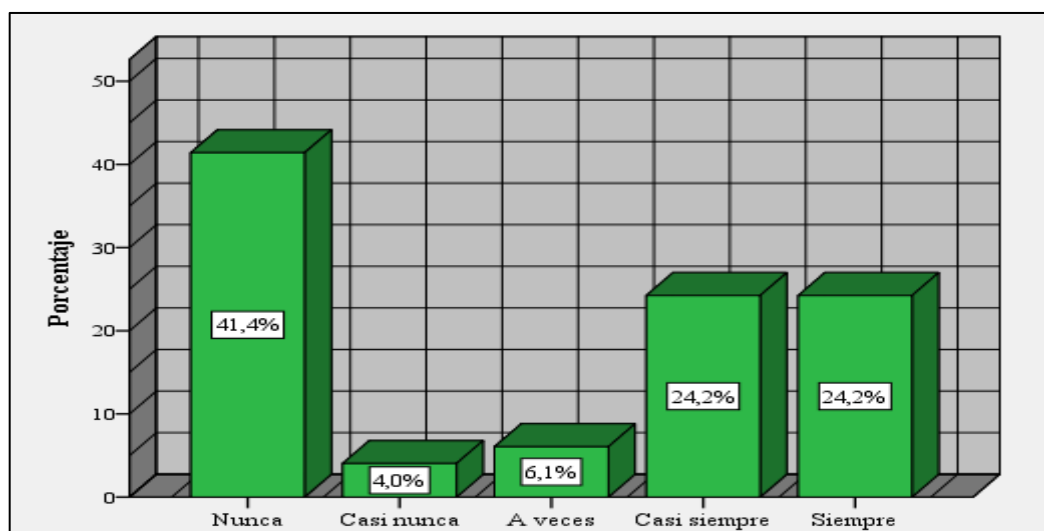


Figura 3: Ítem 3: ¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 y figura 3, que corresponde al ítem 3 se observó que el 41,4% (41 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que los buenos hábitos nunca son necesarios para mejorar el desempeño en su trabajo. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió casi siempre, el 24,4 % (24 trabajadores) respondió siempre, el 6,1% (06 trabajadores) respondió a veces y el 4,0% (04 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa.

Tabla 18

Ítem 4: ¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	31,3
Casi nunca	05	5,1
A veces	16	16,2
Casi siempre	24	24,2
Siempre	23	23,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

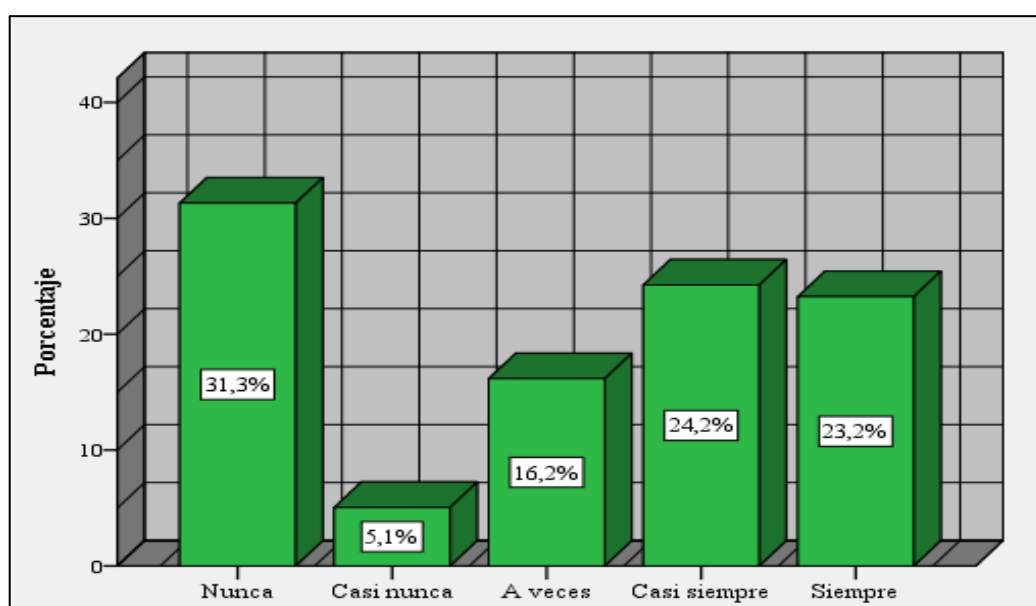


Figura 4: Ítem 4: ¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 y figura 4, que corresponde al ítem 4 se observó que el 31,3% (31 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la eficiencia para crecer profesionalmente nunca es importante. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió casi siempre, el 23,2 % (23 trabajadores) respondió siempre, el 16,2% (16 trabajadores) respondió a veces y el 5,1% (05 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa.

Tabla 19

Ítem 5: ¿Se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	37,4
Casi nunca	10	10,1
A veces	15	15,2
Casi siempre	20	20,2
Siempre	17	17,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

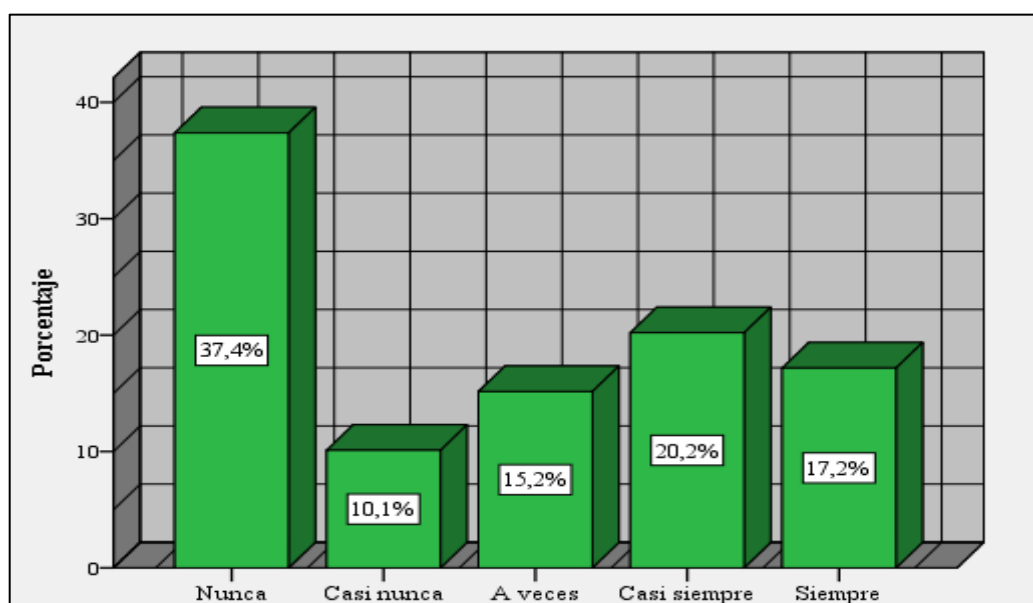


Figura 5: Ítem 5: ¿Se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 y figura 5, que corresponde al ítem 5 se observó que el 37,4% (37 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa. Asimismo, el 20,2% (20 trabajadores) respondió casi siempre, el 17,2 % (17 trabajadores) respondió siempre, el 15,2% (15 trabajadores) respondió a veces y el 10,1% (10 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se necesita dominio cognitivo para desarrollarse dentro de la empresa.

Tabla 20

Ítem 6: ¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	32,3
Casi nunca	04	4,0
A veces	14	14,1
Casi siempre	30	30,3
Siempre	19	19,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

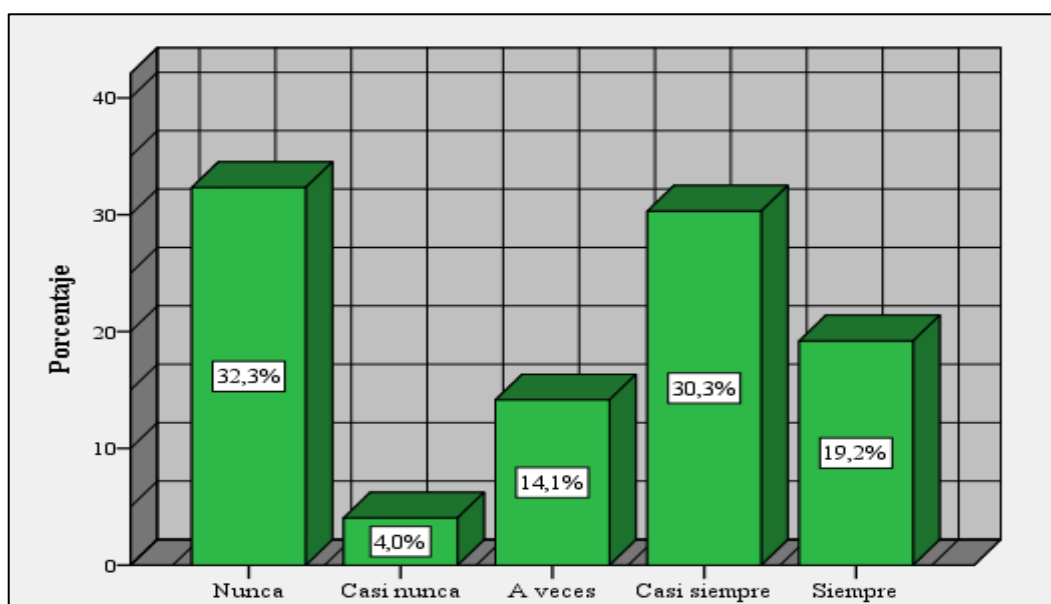


Figura 6: Ítem 6: ¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 6, que corresponde al ítem 6 se observó que el 32,3% (32 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la capacidad personal, influye en el desarrollo profesional dentro de la empresa. Asimismo, el 30,3% (30 trabajadores) respondió casi siempre, el 19,2 % (19 trabajadores) respondió siempre, el 14,1% (14 trabajadores) respondió a veces y el 4,0% (4 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la capacidad personal, influye en el desarrollo profesional.

Tabla 21

Ítem 7: ¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19,2
Casi nunca	09	9,1
A veces	16	16,2
Casi siempre	34	34,3
Siempre	21	21,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

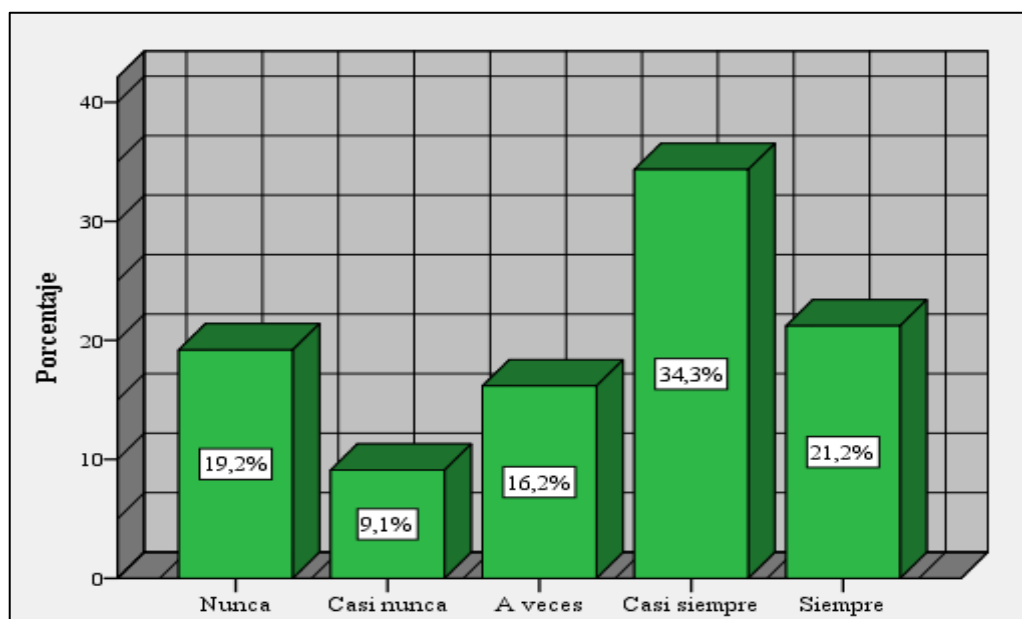


Figura 7: Ítem 7: ¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 y figura 7, que corresponde al ítem 7 se observó que el 34,3% (34 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que casi siempre el aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió siempre, el 19,2 % (19 trabajadores) respondió nunca, el 16,2% (16 trabajadores) respondió a veces y el 9,1% (9 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que casi siempre el aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa.

Tabla 22

Ítem 8: ¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	38	38,4
Casi nunca	07	7,1
A veces	15	15,2
Casi siempre	26	26,3
Siempre	13	13,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

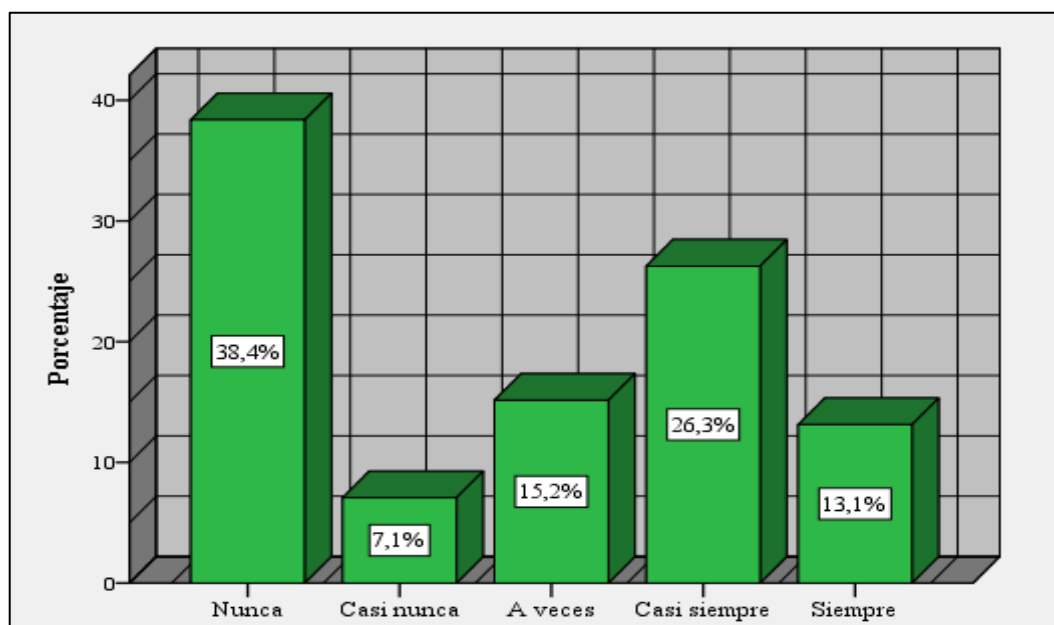


Figura 8: Ítem 8: ¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 y figura 8, que corresponde al ítem 8 se observó que el 38,4% (38 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca reciben capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal en la empresa. Asimismo, el 26,3% (26 trabajadores) respondió casi siempre, el 15,2 % (15 trabajadores) respondió a veces, el 13,1% (13 trabajadores) respondió siempre y el 7,1% (7 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal.

Tabla 23

Ítem 9: ¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	33,3
Casi nunca	09	9,1
A veces	25	25,3
Casi siempre	24	24,2
Siempre	08	8,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

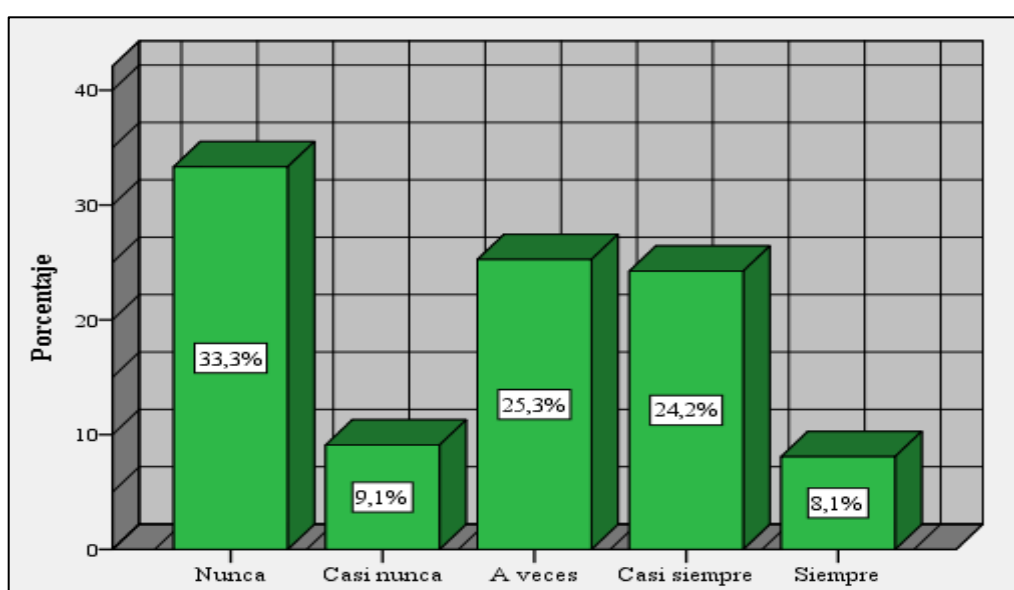


Figura 9: Ítem 9: ¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 y figura 9, que corresponde al ítem 9 se observó que el 33,3% (33 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la comprensión de saberes, es compartido en la empresa. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió a veces, el 24,2 % (24 trabajadores) respondió casi siempre, el 9,1% (9 trabajadores) respondió casi siempre y el 8,1% (8 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la comprensión de saberes, es compartido en la empresa.

Tabla 24

Ítem 10: ¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,4
Casi nunca	08	8,1
A veces	14	14,1
Casi siempre	25	25,3
Siempre	13	13,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

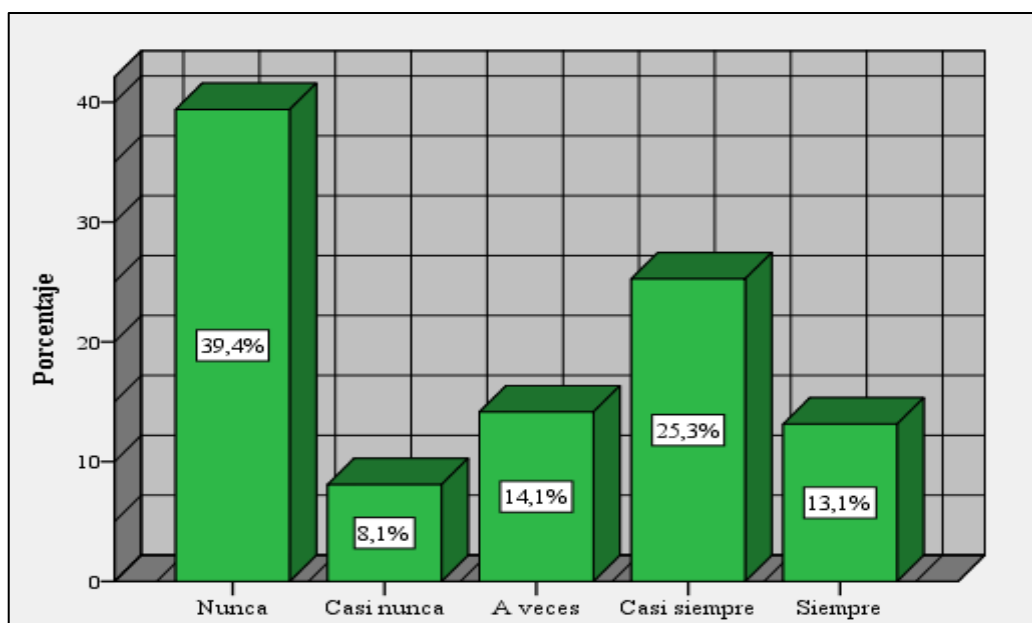


Figura 10: Ítem 10: ¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 10, que corresponde al ítem 10 se observó que el 39,4% (39 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente en la empresa. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió casi siempre, el 14,1 % (14 trabajadores) respondió a veces, el 13,1% (13 trabajadores) respondió siempre y el 8,1% (8 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente.

Tabla 25

Ítem 11: ¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	32,3
Casi nunca	11	11,1
A veces	08	8,1
Casi siempre	26	26,3
Siempre	22	22,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

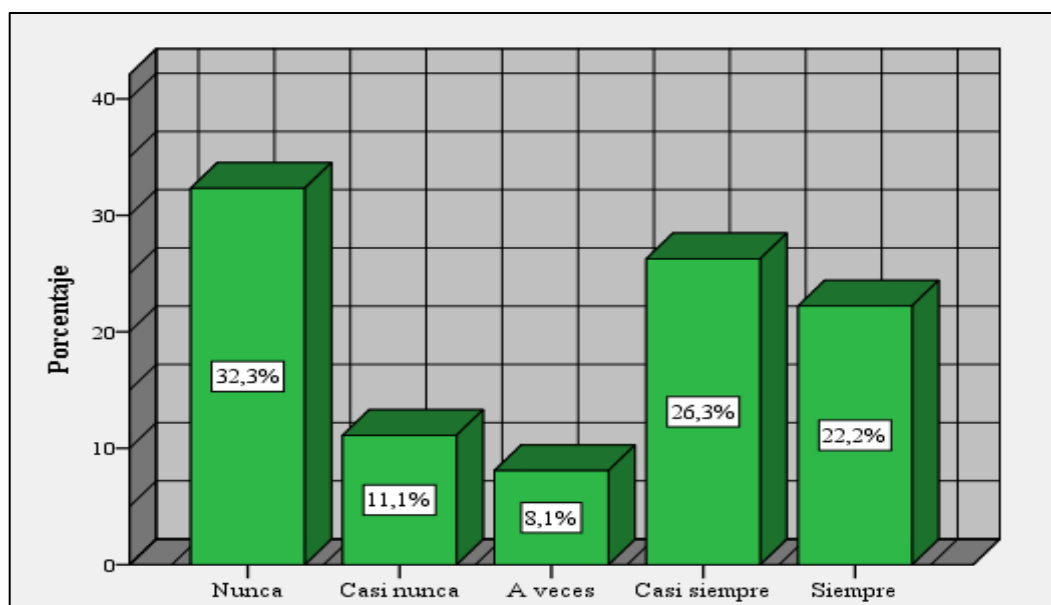


Figura 11: Ítem 11: ¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 y figura 11, que corresponde al ítem 11 se observó que el 32,3% (32 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca los logros son compartidos con todo el personal en la empresa. Asimismo, el 26,3% (26 trabajadores) respondió casi siempre, el 22,2 % (22 trabajadores) respondió siempre, el 11,1% (11 trabajadores) respondió casi nunca y el 8,1% (8 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca los logros de la empresa son compartidos con todo el personal.

Tabla 26

Ítem 12: ¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	29,3
Casi nunca	08	8,1
A veces	15	15,2
Casi siempre	27	27,3
Siempre	20	20,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

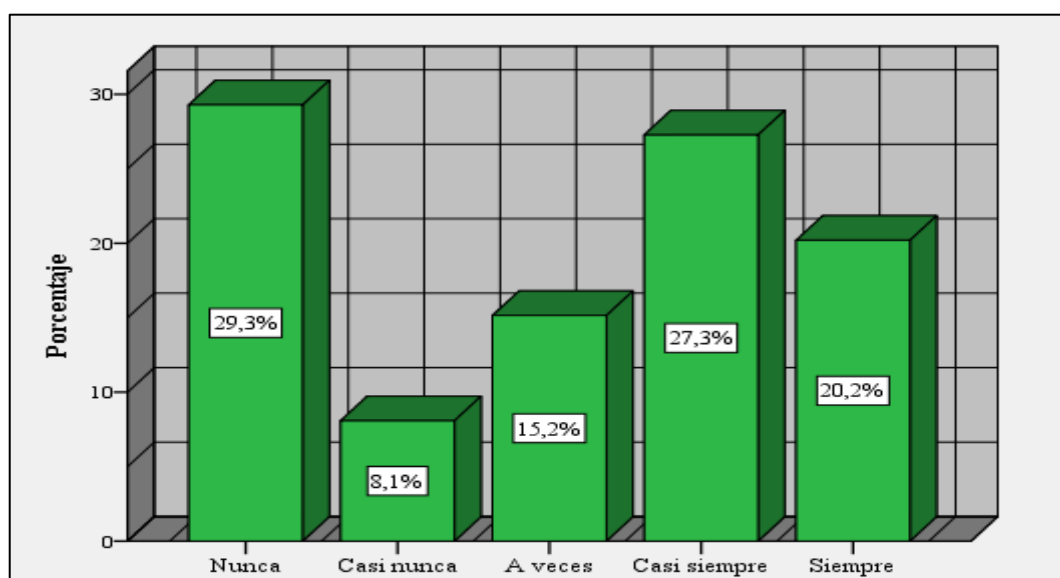


Figura 12: Ítem 12: ¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26 y figura 12, que corresponde al ítem 12 se observó que el 29,3% (29 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se estimula al personal para cumplir los logros de la empresa. Asimismo, el 27,3% (27 trabajadores) respondió casi siempre, el 20,2 % (20 trabajadores) respondió siempre, el 15,2% (15 trabajadores) respondió a veces y el 8,1% (08 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal.

Tabla 27

Ítem 13: ¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	30,3
Casi nunca	04	4,0
A veces	20	20,2
Casi siempre	29	29,3
Siempre	16	16,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

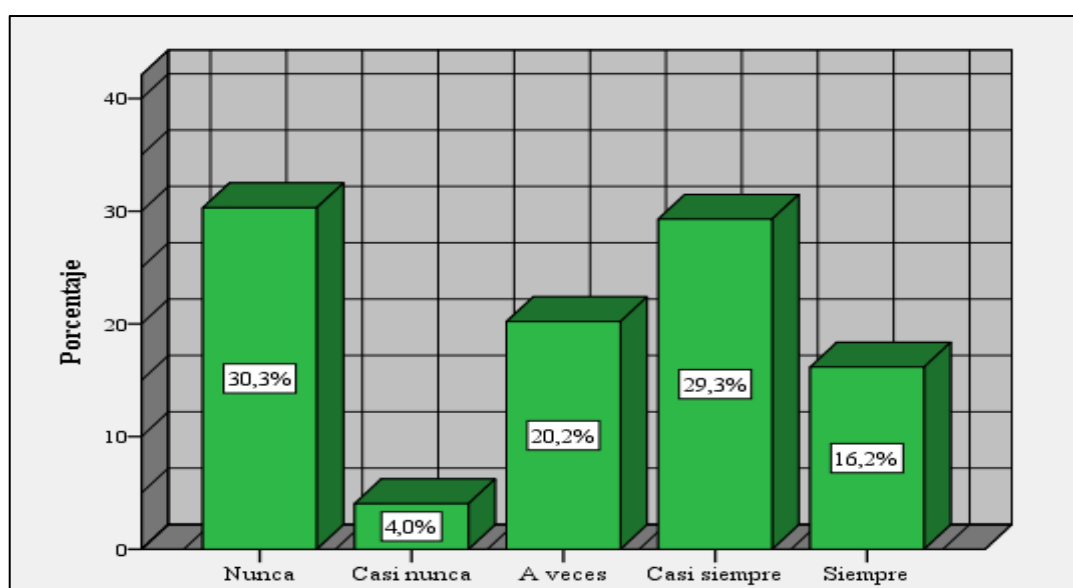


Figura 13: Ítem 13: ¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 y figura 13, que corresponde al ítem 13 se observó que el 30,3% (30 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente en la empresa. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió casi siempre, el 20,2 % (20 trabajadores) respondió a veces, el 16,2% (16 trabajadores) respondió siempre y el 4,0% (04 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente.

Tabla 28

Ítem 14: ¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	37,4
Casi nunca	10	10,1
A veces	14	14,1
Casi siempre	25	25,3
Siempre	13	13,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

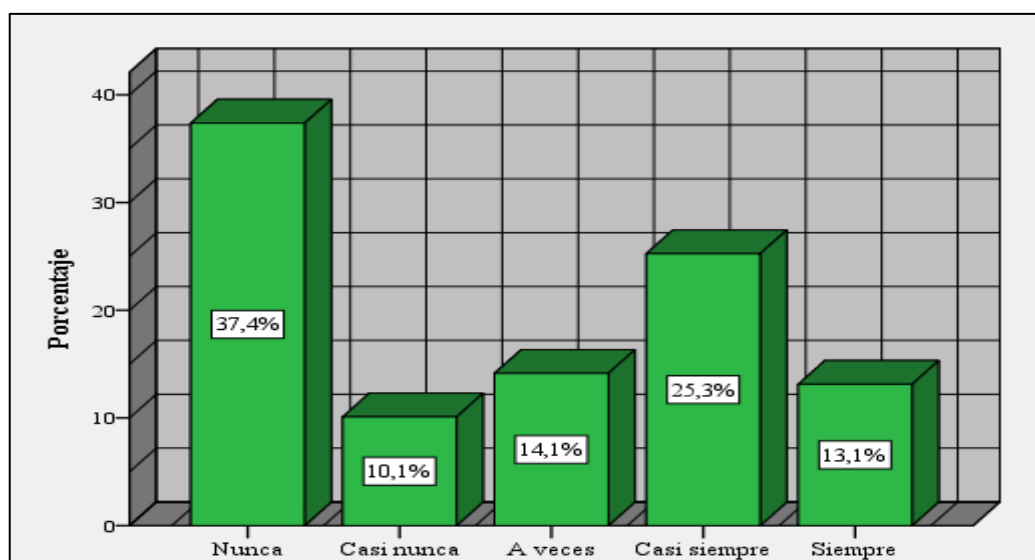


Figura 14: Ítem 14: ¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 y figura 14, que corresponde al ítem 14 se observó que el 37,4% (37 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió casi siempre, el 14,1 % (14 trabajadores) respondió a veces, el 13,1% (13 trabajadores) respondió siempre y el 10,1% (10 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos.

Tabla 29

Ítem 15: ¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	39,4
Casi nunca	04	4,0
A veces	09	9,1
Casi siempre	29	29,3
Siempre	18	18,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

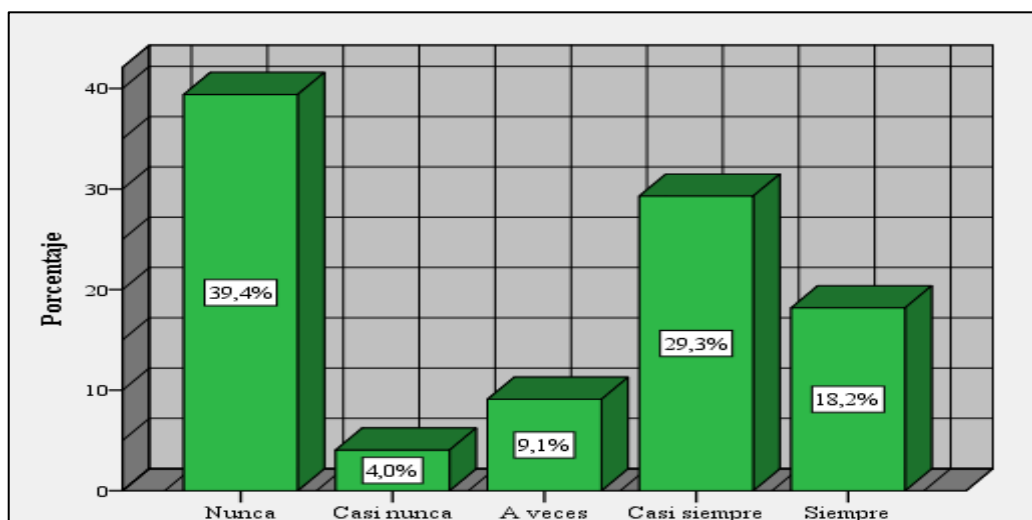


Figura 15: Ítem 15: ¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 y figura 15, que corresponde al ítem 15 se observó que el 39,4% (39 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca las cualidades del personal, son necesarias para el desarrollo en la empresa. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió casi siempre, el 18,2 % (18 trabajadores) respondió siempre, el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces y el 4,0% (04 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal.

Tabla 30

Ítem 16: ¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	40,4
Casi nunca	09	9,1
A veces	09	9,1
Casi siempre	28	28,3
Siempre	13	13,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

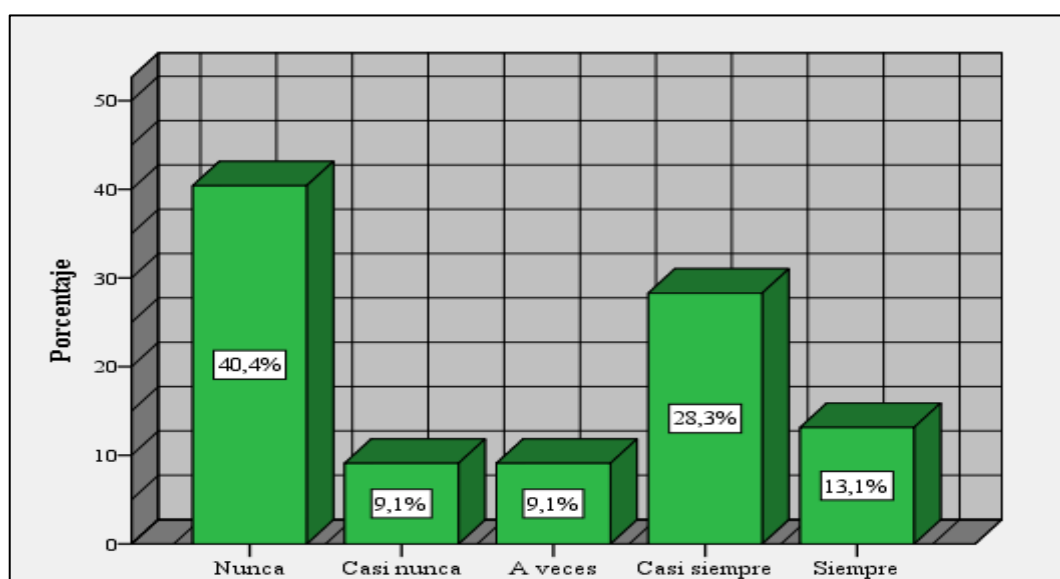


Figura 16: Ítem 16: ¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 y figura 16, que corresponde al ítem 16 se observó que el 40,4% (40 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa. Asimismo, el 28,3% (28 trabajadores) respondió casi siempre, el 13,1 % (13 trabajadores) respondió siempre, el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces y el 9,1% (09 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa.

Tabla 31

Ítem 17: ¿Se promueve la participación dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	34,3
Casi nunca	11	11,1
A veces	18	18,2
Casi siempre	26	26,3
Siempre	10	10,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

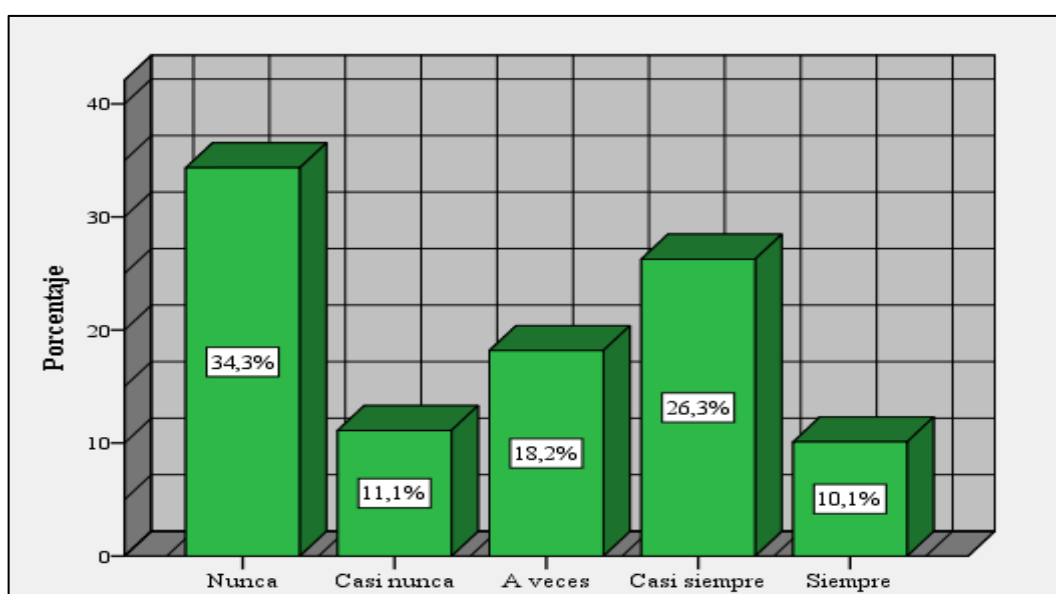


Figura 17: Ítem 17: ¿Se promueve la participación dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 y figura 17, que corresponde al ítem 17 se observó que el 34,3% (34 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se promueve la participación del personal dentro de la empresa. Asimismo, el 26,3% (26 trabajadores) respondió casi siempre, el 18,2 % (18 trabajadores) respondió a veces, el 11,1% (11 trabajadores) respondió casi nunca y el 10,1% (10 trabajadores) respondió siempre. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se promueve la participación dentro de la empresa.

Tabla 32

Ítem 18: ¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	32,3
Casi nunca	07	7,1
A veces	14	14,1
Casi siempre	35	35,4
Siempre	11	11,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

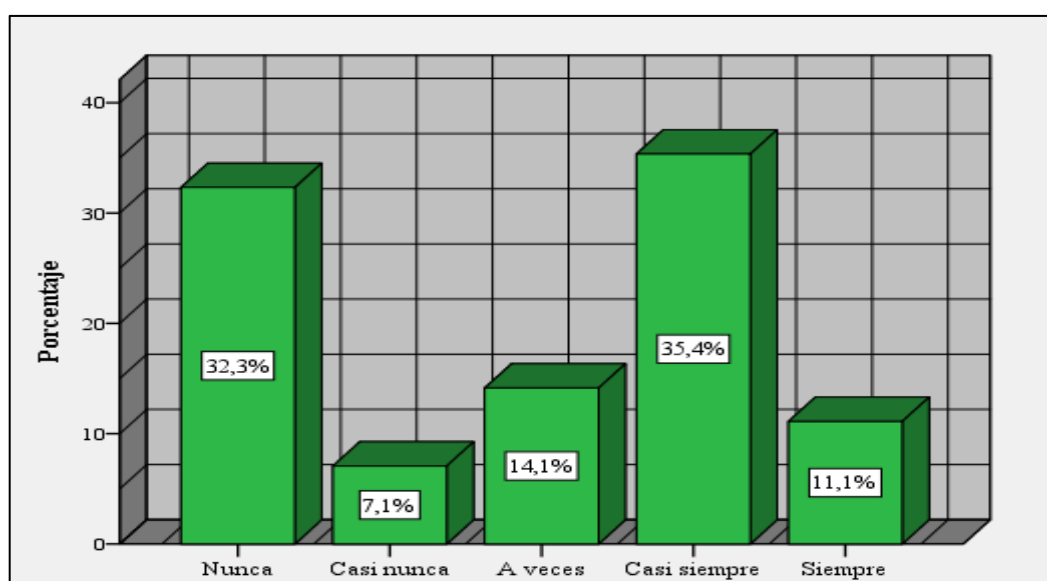


Figura 18: Ítem 18: ¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 32 y figura 18, que corresponde al ítem 18 se observó que el 35,4% (35 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que casi siempre, se cumplen con los beneficios acordados dentro de la empresa. Asimismo, el 32,3% (32 trabajadores) respondió nunca, el 14,1 % (14 trabajadores) respondió a veces, el 11,1% (11 trabajadores) respondió siempre y el 7,1% (07 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que casi siempre se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa.

Tabla 33

Ítem 19: ¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	41	41,4
Casi nunca	07	7,1
A veces	13	13,1
Casi siempre	21	21,2
Siempre	17	17,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

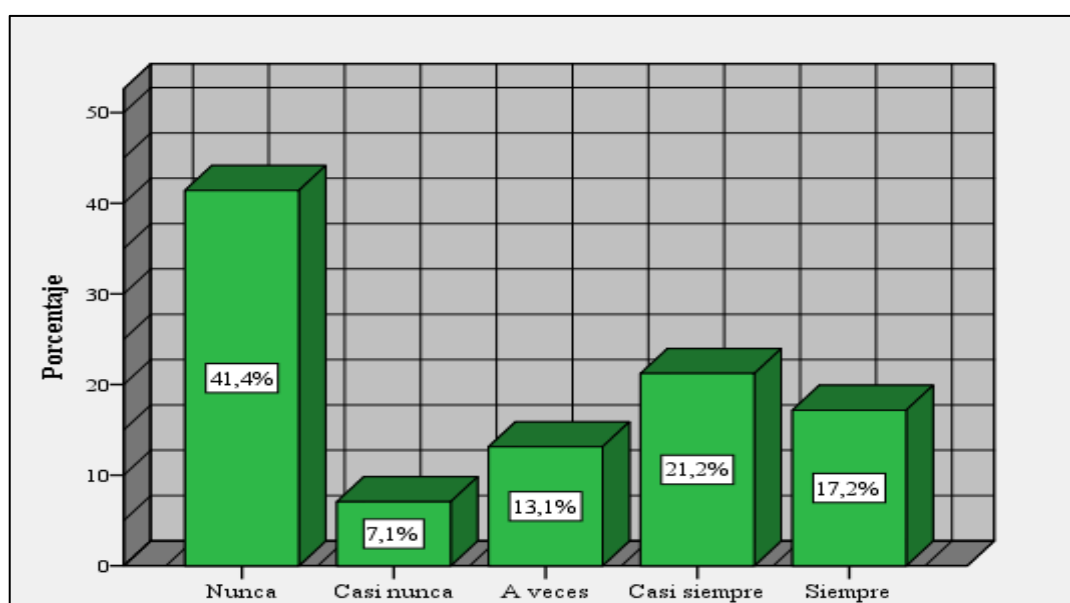


Figura 19: Ítem 19: ¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33 y figura 19, que corresponde al ítem 19 se observó que el 41,4% (41 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca, tomarían la oferta de otras empresas, aunque el salario sea atractivo. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió casi siempre, el 17,2 % (17 trabajadores) respondió siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió a veces y el 7,1% (7 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría.

Tabla 34

Ítem 20: ¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	51	51,5
Casi nunca	08	8,1
A veces	11	11,1
Casi siempre	21	21,2
Siempre	08	8,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

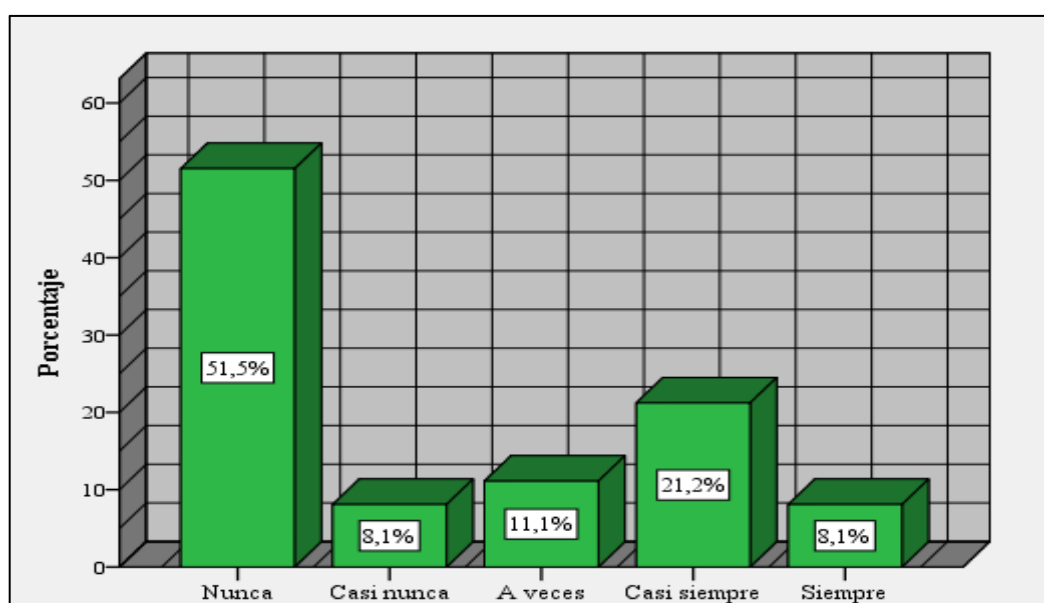


Figura 20: Ítem 20: ¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 y figura 20, que corresponde al ítem 20 se observó que el 51,5% (51 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca el trato es el mismo para todos dentro de la empresa. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió casi siempre, el 11,1 % (11 trabajadores) respondió a veces, el 8,1% (08 trabajadores) respondió siempre y el 8,1% (08 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca el trato es el mismo para todos dentro de la empresa.

3.2.1.2. Descripción de las dimensiones de las variables de desarrollo profesional

a. Habilidades

Tabla 35

Niveles de las habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	57	57,6
Regular	17	17,2
Bueno	25	25,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

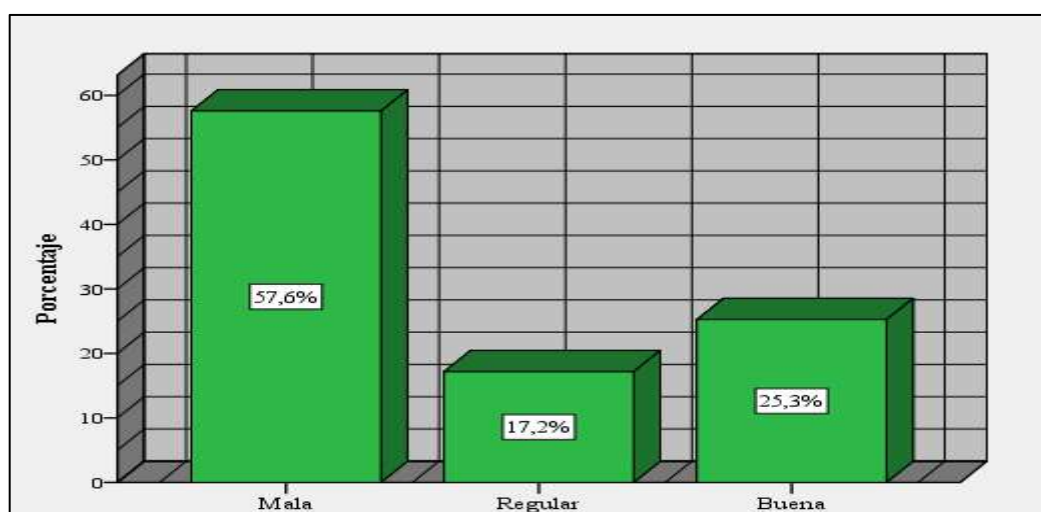


Figura 21: Niveles de las habilidades

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 35 y figura 21, se evidencia que el 57,6% (57 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que las habilidades profesionales en la institución son malas. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió que buena y el 17,2% (17 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que los niveles de las habilidades son malos.

b. Conocimiento

Tabla 36

Niveles de conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	52	52,5
Regular	32	32,2
Bueno	15	15,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

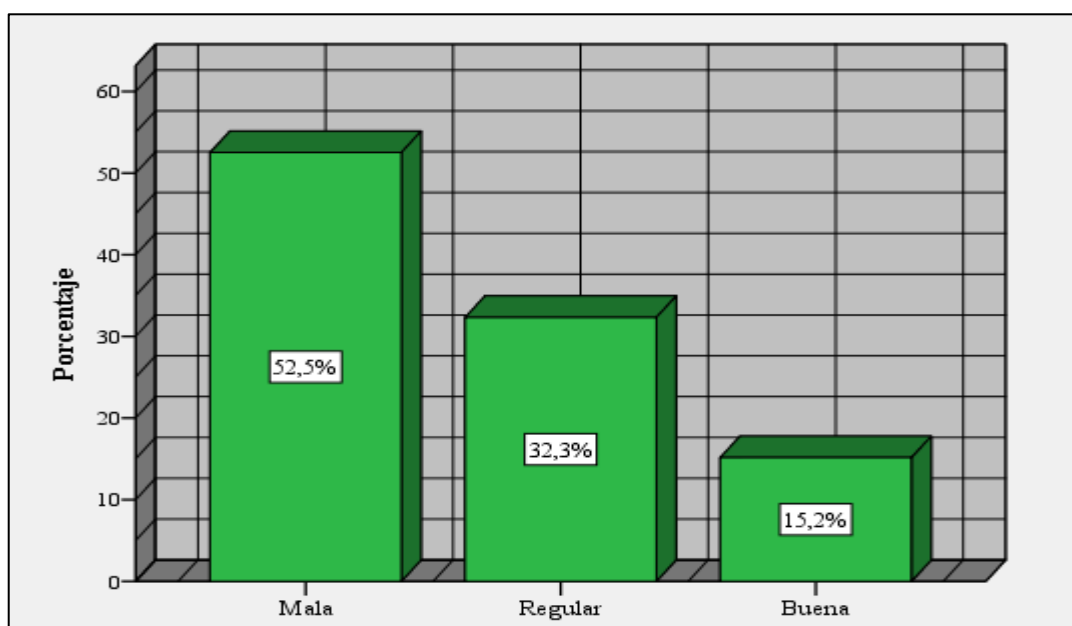


Figura 22: Niveles del conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 36 y figura 22, se evidencia que el 52,5% (53 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que los conocimientos profesionales en la institución son malos. Asimismo, el 32,3% (32 trabajadores) respondió que regular y el 15,2% (15 trabajadores) respondió que buena. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel del conocimiento es malo.

c. Eficacia

Tabla 37

Niveles de eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	56	56,6
Regular	25	25,3
Bueno	18	18,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia+

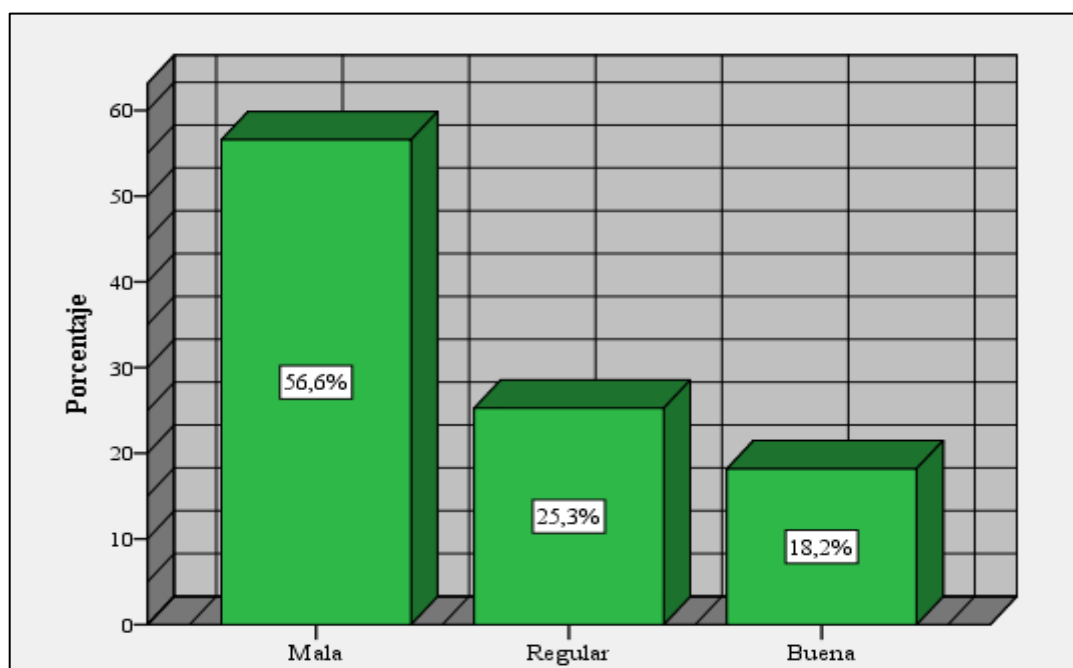


Figura 23: Niveles de eficacia

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 37 y figura 23, se evidencia que el 56,6% (56 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la eficacia profesional en la institución es mala. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió que regular y el 18,2% (18 trabajadores) respondió que buena. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de eficacia es malo.

d. Compromiso

Tabla 38

Niveles de compromiso

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	62	62,6
Regular	22	22,2
Bueno	15	15,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

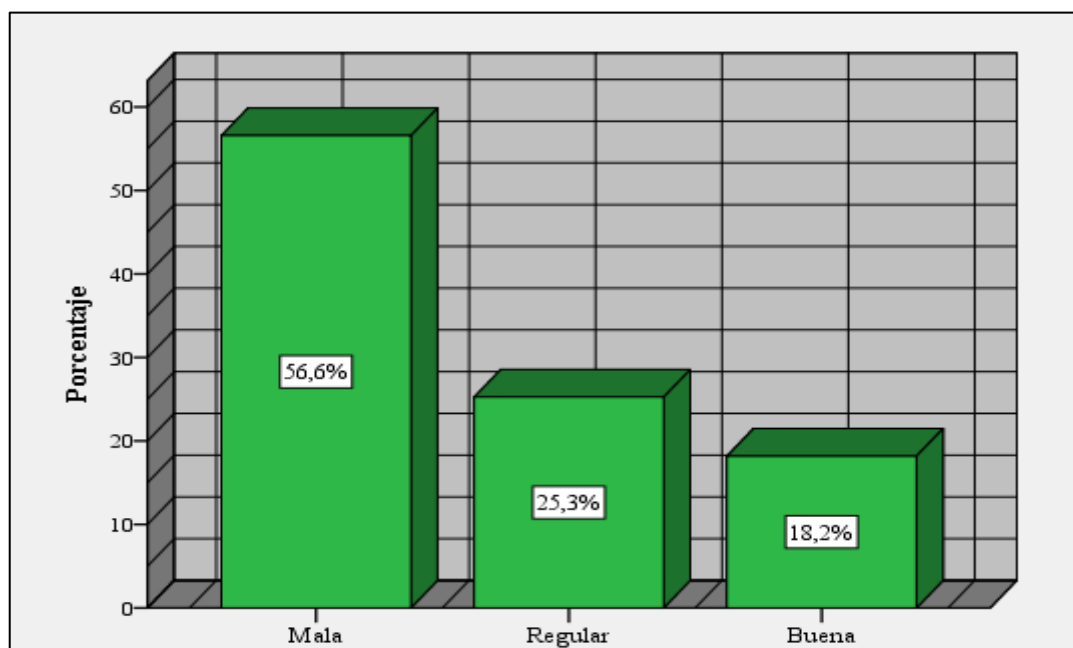


Figura 24: Niveles de compromiso

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 38 y figura 24, se evidencia que el 62,6% (62 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que el compromiso profesional en la institución es malo. Asimismo, el 22,2% (22 trabajadores) respondió que regular y el 15,2% (15 trabajadores) respondió que buena. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de compromiso es malo.

3.2.1.3. Descripción de la variable desarrollo profesional

a. Desarrollo profesional

Tabla 39

Niveles del desarrollo profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	69	69,7
Regular	11	11,1
Bueno	19	19,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

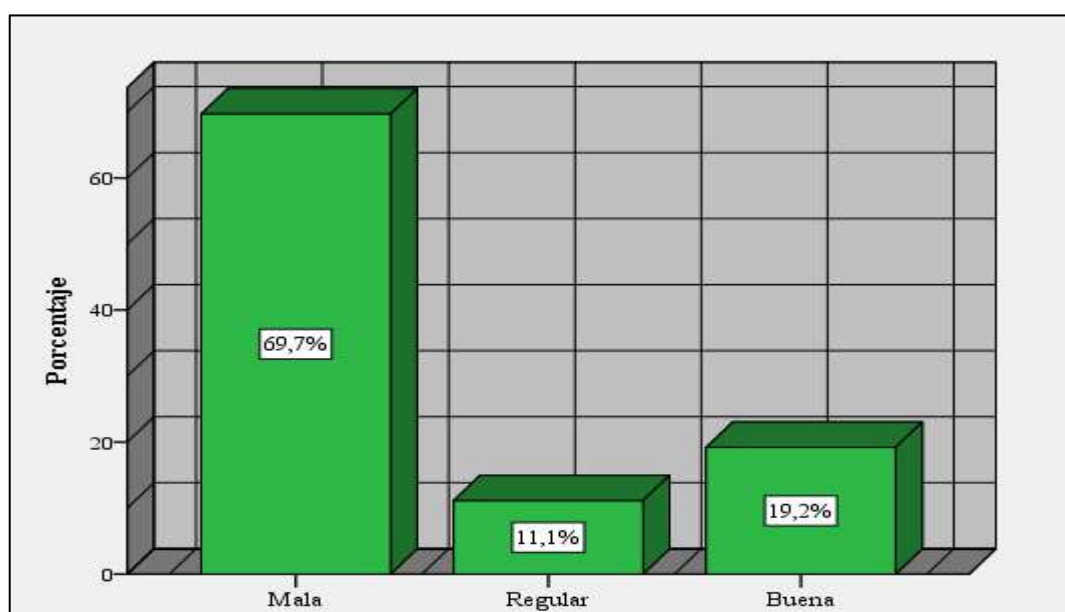


Figura 25: Niveles del desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 39 y figura 25, se evidencia que el 69,7% (69 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que el desarrollo profesional en la institución es malo. Asimismo, el 19,2% (19 trabajadores) respondió que buena y el 11,1% (11 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de desarrollo profesional es malo.

3.2.2. Descripción de la variable satisfacción laboral

3.2.2.1. Descripción de los ítems de satisfacción laboral

a. Ítems para medir la satisfacción laboral

Tabla 40

Ítem 1: *¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	26,3
Casi nunca	08	8,1
A veces	10	10,1
Casi siempre	22	22,2
Siempre	33	33,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

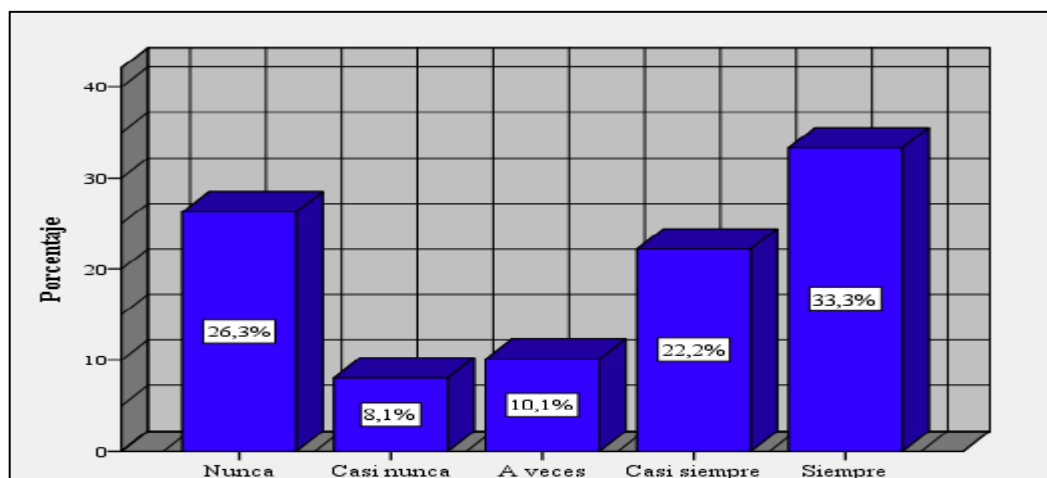


Figura 26: Ítem 1: *¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?*

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 40 y figura 26, que corresponde al ítem 1 se observó que el 33,3% (33 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que siempre están satisfecho con la gestión empresarial de la empresa. Asimismo, el 26,3% (26 trabajadores) respondió nunca, el 22,2 % (22 trabajadores) respondió casi siempre, el 10,1% (10 trabajadores) respondió a veces y el 8,1% (08 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que siempre está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa.

Tabla 41

Ítem 2: ¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	24,2
Casi nunca	09	9,1
A veces	13	13,1
Casi siempre	29	29,3
Siempre	24	24,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

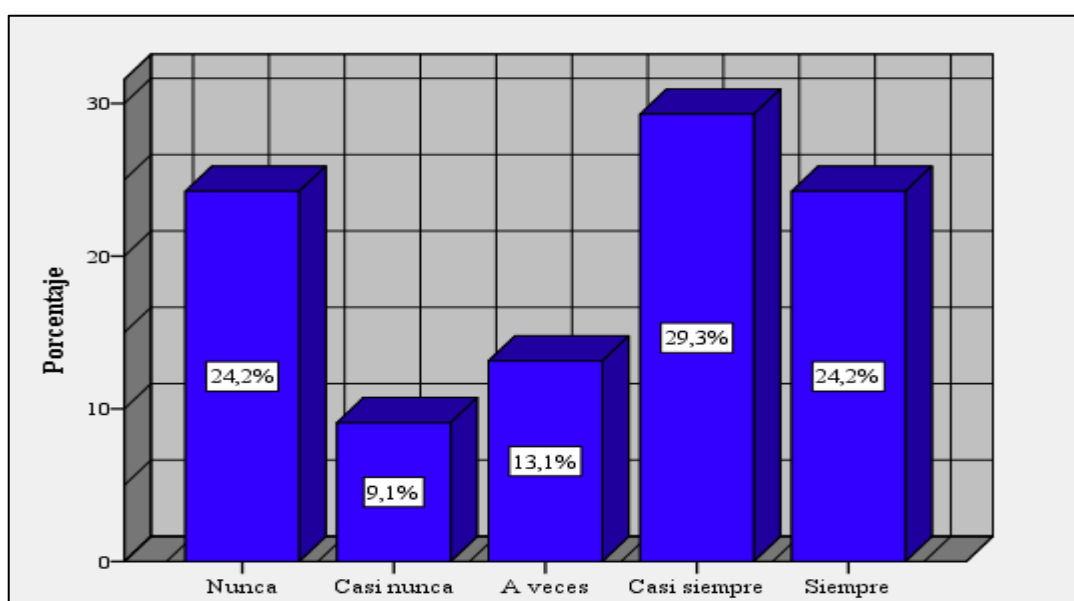


Figura 27: Ítem 2: ¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 41 y figura 27, que corresponde al ítem 2 se observó que el 29,3% (29 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa casi siempre beneficia a la institución. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió nunca, el 24,2 % (24 trabajadores) respondió siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió a veces y el 9,1% (09 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que casi siempre la perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician.

Tabla 42

Ítem 3: *¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	24,2
Casi nunca	04	4,0
A veces	19	19,2
Casi siempre	24	24,2
Siempre	28	28,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

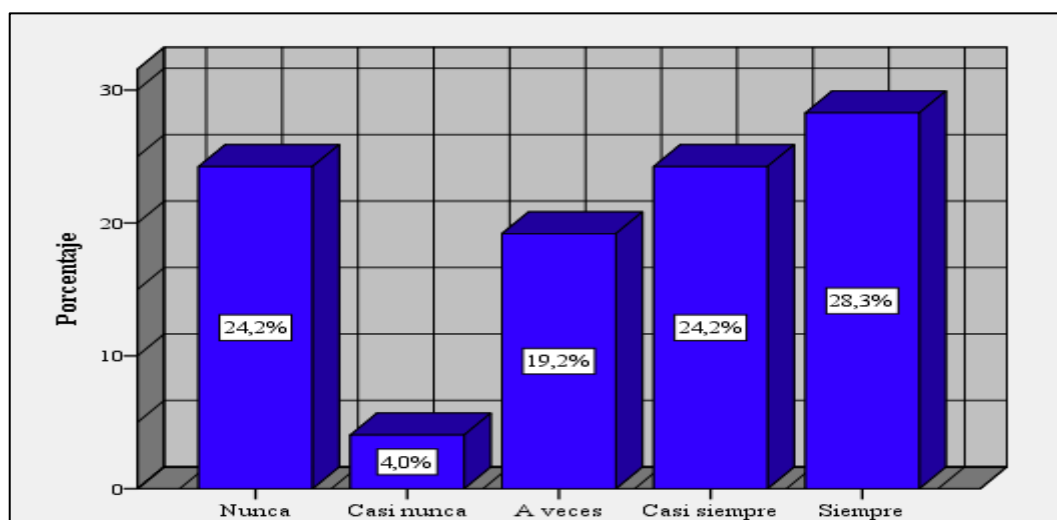


Figura 28: Ítem 3: *¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?*

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 42 y figura 28, que corresponde al ítem 3 se observó que el 28,3% (28 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que siempre, hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió nunca, el 24,2 % (24 trabajadores) respondió casi siempre, el 19,2% (19 trabajadores) respondió a veces y el 4,0% (04 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que siempre hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa.

Tabla 43

Ítem 4: ¿El personal de la empresa es eficaz?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	29,3
Casi nunca	06	6,1
A veces	13	13,1
Casi siempre	26	26,3
Siempre	25	25,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

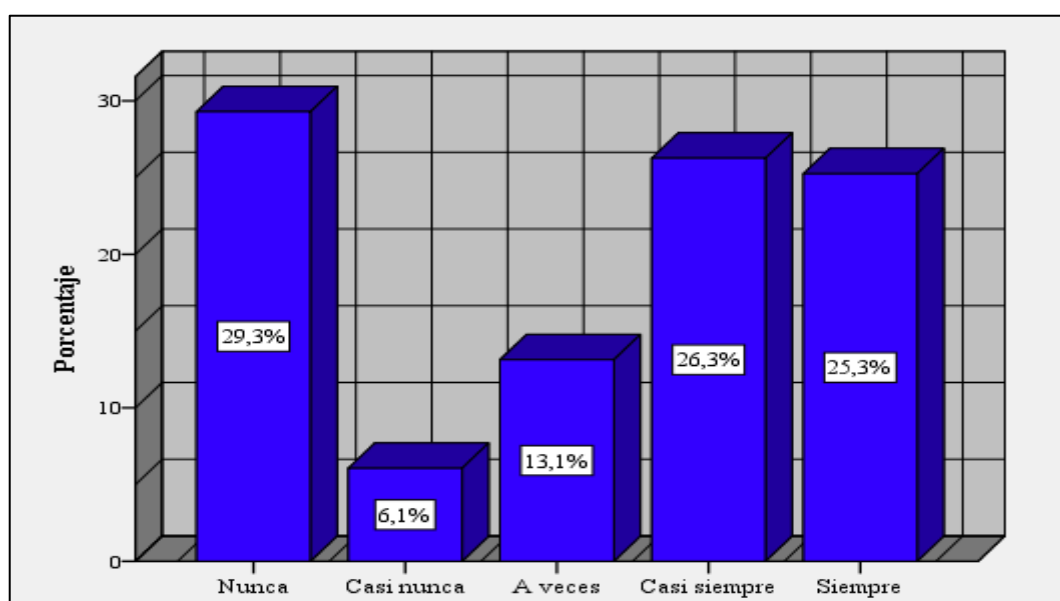


Figura 29: Ítem 4: ¿El personal de la empresa es eficaz?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43 y figura 29, que corresponde al ítem 4 se observó que el 29,3% (29 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca, el personal de la institución es eficaz. Asimismo, el 26,3% (26 trabajadores) respondió casi siempre, el 25,3 % (25 trabajadores) respondió siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió a veces y el 6,1% (06 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca el personal de la empresa es eficaz.

Tabla 44

Ítem 5: ¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	31,3
Casi nunca	10	10,1
A veces	19	19,2
Casi siempre	18	18,2
Siempre	21	21,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

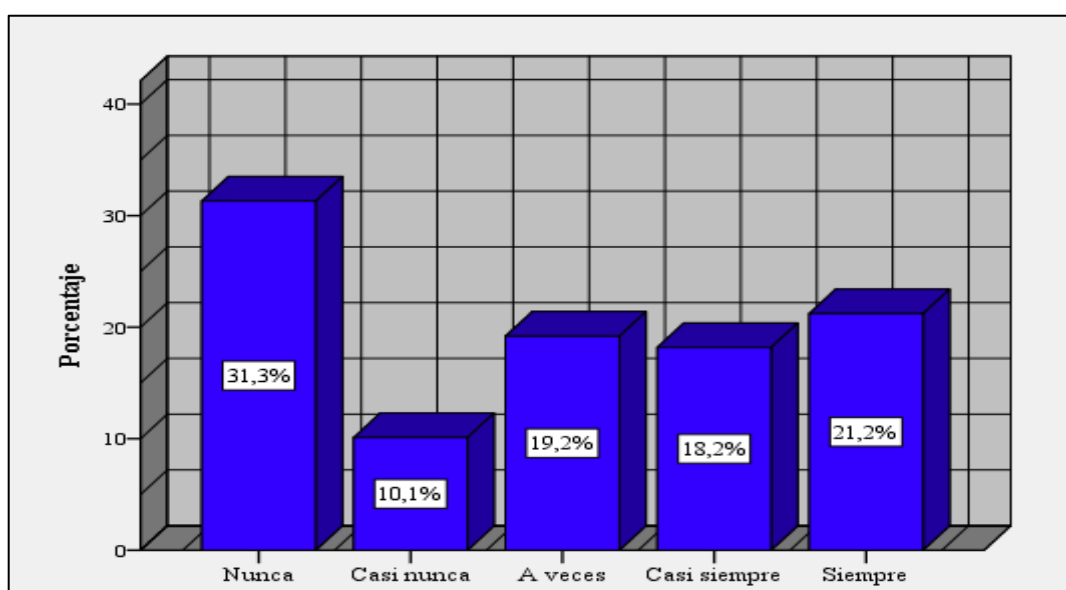


Figura 30: Ítem 5: ¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 44 y figura 30, que corresponde al ítem 5 se observó que el 31,3% (31 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca, existe disposición de la empresa para atender las necesidades. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió siempre, el 19,2 % (19 trabajadores) respondió a veces, el 18,2% (18 trabajadores) respondió casi siempre y el 10,1% (10 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca existe disposición de la empresa para atender sus necesidades.

Tabla 45

Ítem 6: ¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	22,2
Casi nunca	12	12,1
A veces	10	10,1
Casi siempre	32	32,3
Siempre	23	23,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

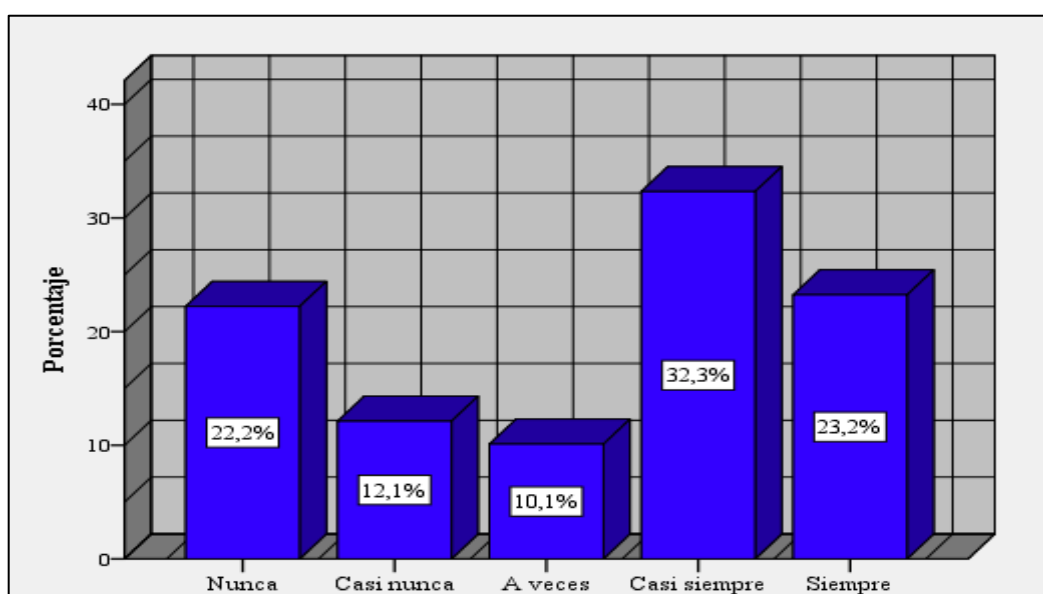


Figura 31: Ítem 6: ¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 45 y figura 31, que corresponde al ítem 6 se observó que el 32,3% (32 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que casi siempre la conducta del personal es un factor importante en la empresa. Asimismo, el 23,2% (23 trabajadores) respondió siempre, el 22,2 % (22 trabajadores) respondió nunca, el 12,1% (12 trabajadores) respondió casi nunca y el 10,1% (10 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que casi siempre la conducta del personal es un factor importante en la empresa.

Tabla 46

Ítem 7: ¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	20,2
Casi nunca	11	11,1
A veces	10	10,1
Casi siempre	31	31,3
Siempre	27	27,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

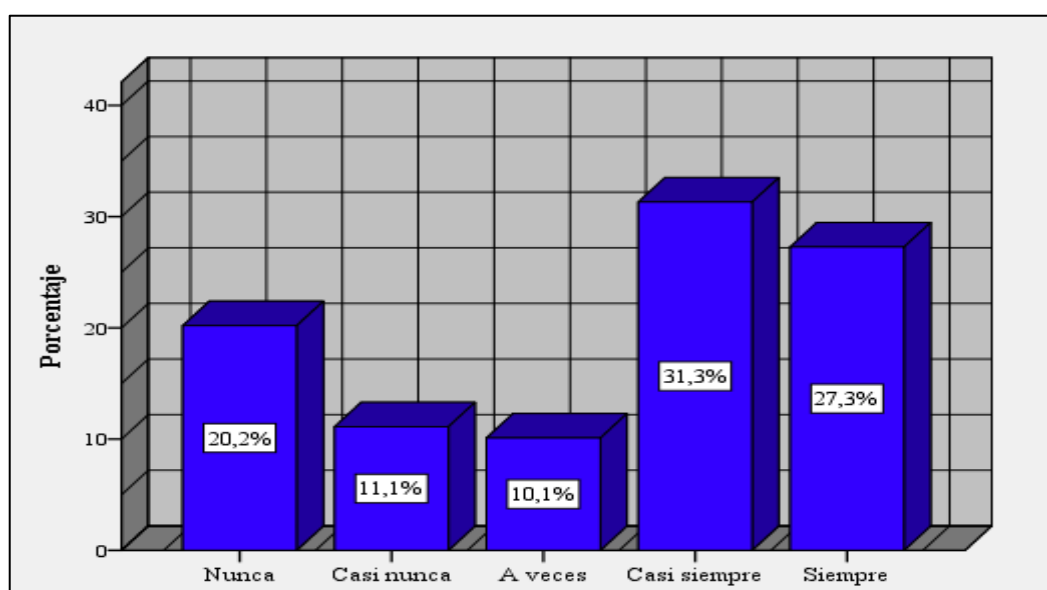


Figura 32: Ítem 7: ¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 46 y figura 32, que corresponde al ítem 7 se observó que el 31,3% (31 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que casi siempre la conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa. Asimismo, el 27,3% (27 trabajadores) respondió siempre, el 20,2 % (20 trabajadores) respondió nunca, el 11,1% (11 trabajadores) respondió casi nunca y el 10,1% (10 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que casi siempre la conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa.

Tabla 47

Ítem 8: ¿La satisfacción del personal es algo subjetivo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	31,3
Casi nunca	05	5,1
A veces	07	7,1
Casi siempre	26	26,3
Siempre	30	30,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

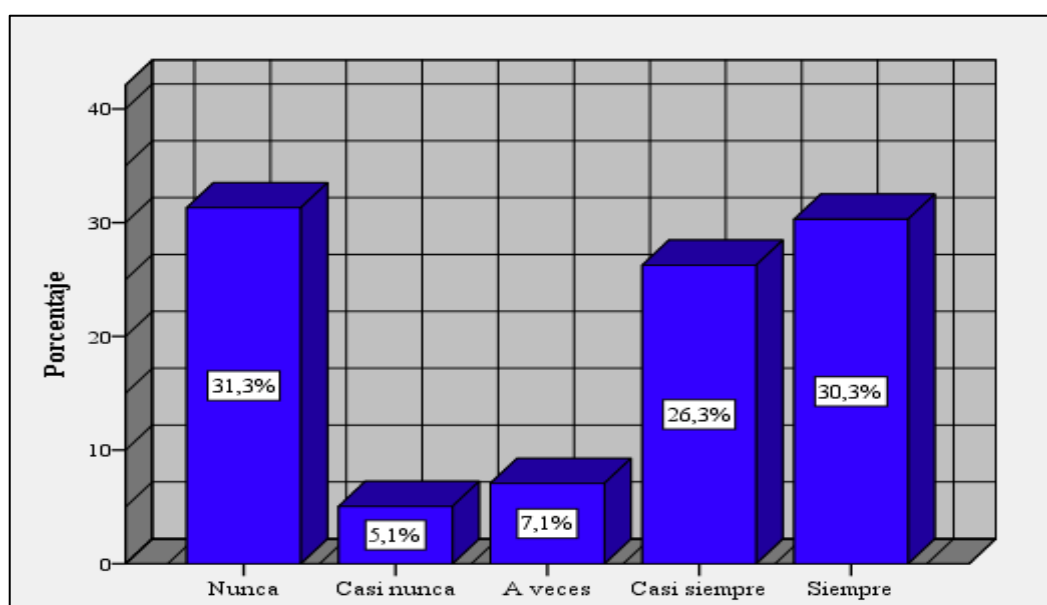


Figura 33: Ítem 8: ¿La satisfacción del personal es algo subjetivo?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 47 y figura 33, que corresponde al ítem 8 se observó que el 31,3% (31 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la satisfacción del personal es algo subjetivo. Asimismo, el 30,3% (30 trabajadores) respondió siempre, el 26,3 % (26 trabajadores) respondió casi siempre, el 7,1% (07 trabajadores) respondió a veces y el 5,1% (05 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la satisfacción del personal es algo subjetivo.

Tabla 48

Ítem 9: ¿Comparte los ideales de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23,2
Casi nunca	08	8,1
A veces	09	9,1
Casi siempre	27	27,3
Siempre	32	32,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

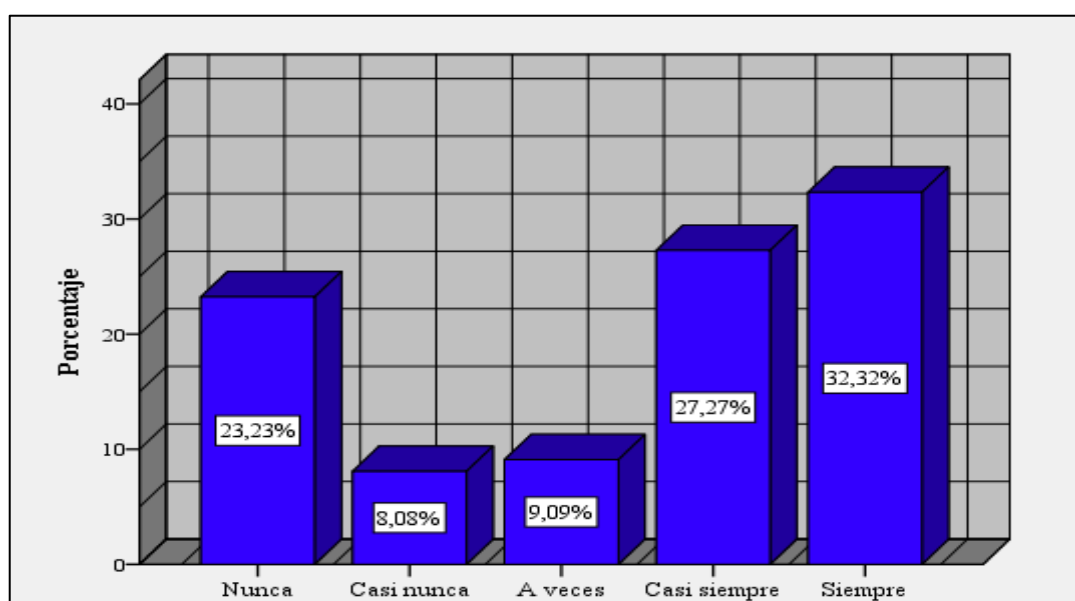


Figura 34: Ítem 9: ¿Comparte los ideales de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 48 y figura 34, que corresponde al ítem 9 se observó que el 32,3% (32 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que siempre comparten los ideales en la empresa. Asimismo, el 27,3% (27 trabajadores) respondió casi siempre, el 23,2 % (23 trabajadores) respondió nunca, el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces y el 8,1% (08 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que siempre comparte los ideales de la empresa.

Tabla 49

Ítem 10: ¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	29,3
Casi nunca	03	3,0
A veces	07	7,1
Casi siempre	25	25,3
Siempre	35	35,4
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

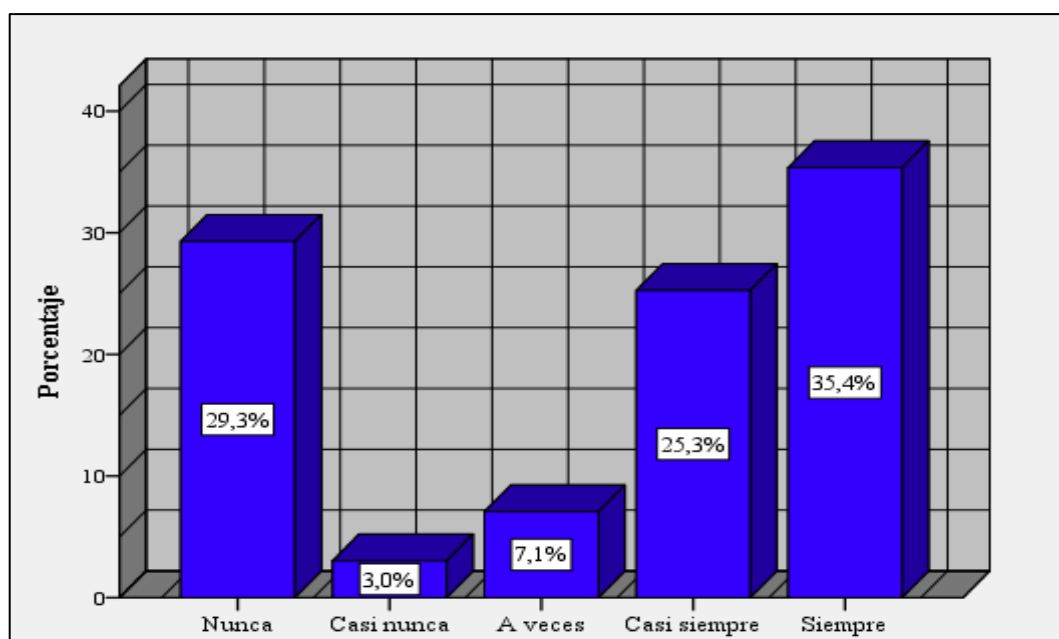


Figura 35: Ítem 10: ¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 49 y figura 35, que corresponde al ítem 10 se observó que el 35,4% (35 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que siempre los objetivos de la empresa van relacionados con los de ellos. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió nunca, el 25,3 % (25 trabajadores) respondió casi siempre, el 7,1% (07 trabajadores) respondió a veces y el 3,0% (03 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que siempre los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos.

Tabla 50

Ítem 11: ¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	25,3
Casi nunca	14	14,1
A veces	17	17,2
Casi siempre	25	25,3
Siempre	18	18,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

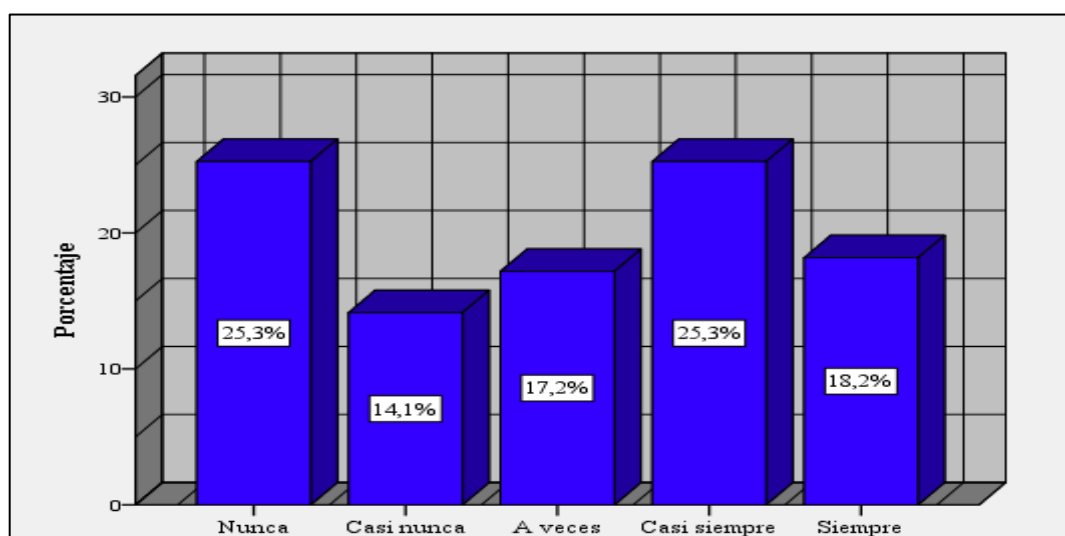


Figura 36: Ítem 11: ¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 50 y figura 36, que corresponde al ítem 11 se observó que el 25,3% (25 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que siempre la satisfacción de las necesidades del personal dentro de la institución es escasa. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió nunca, el 18,2 % (18 trabajadores) respondió siempre, el 17,2% (17 trabajadores) respondió a veces y el 14,1% (14 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia equilibrada en la escala de probabilidad, que afirma que nunca y casi siempre la satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa.

Tabla 51

Ítem 12: ¿La motivación afecta la satisfacción del personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	44	44,4
Casi nunca	07	7,1
A veces	08	8,1
Casi siempre	15	15,2
Siempre	25	25,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

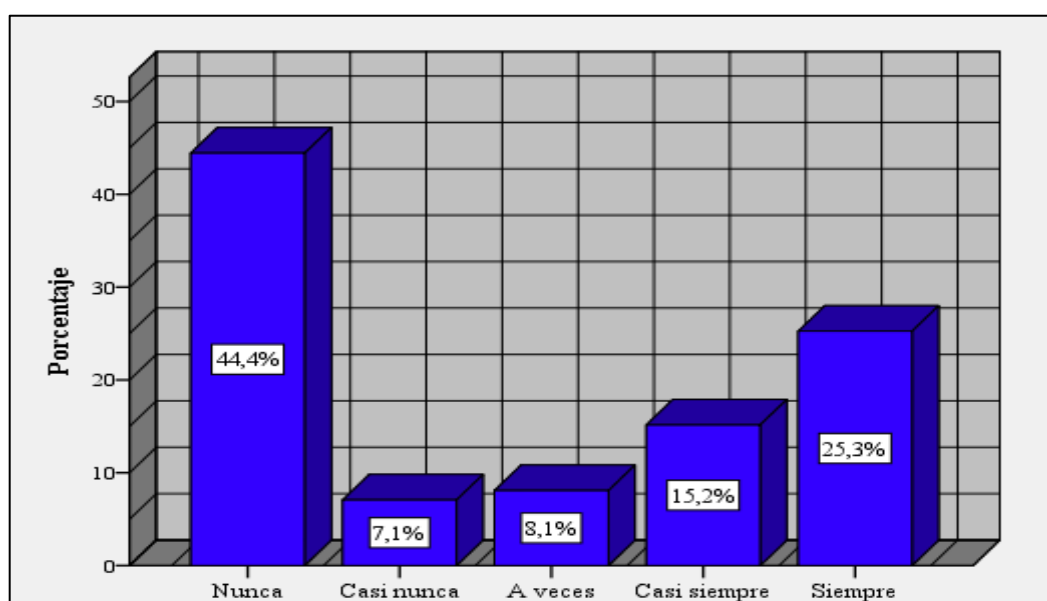


Figura 37: Ítem 12: ¿La motivación afecta la satisfacción del personal?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 51 y figura 37, que corresponde al ítem 12 se observó que el 44,4% (44 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la motivación afecta la satisfacción del personal. Asimismo, el 25,3% (25 trabajadores) respondió siempre, el 15,2 % (15 trabajadores) respondió casi siempre, el 8,1% (08 trabajadores) respondió a veces y el 7,1% (07 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la motivación afecta la satisfacción del personal.

Tabla 52

Ítem 13: ¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	40,4
Casi nunca	03	3,0
A veces	09	9,1
Casi siempre	17	17,2
Siempre	30	30,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

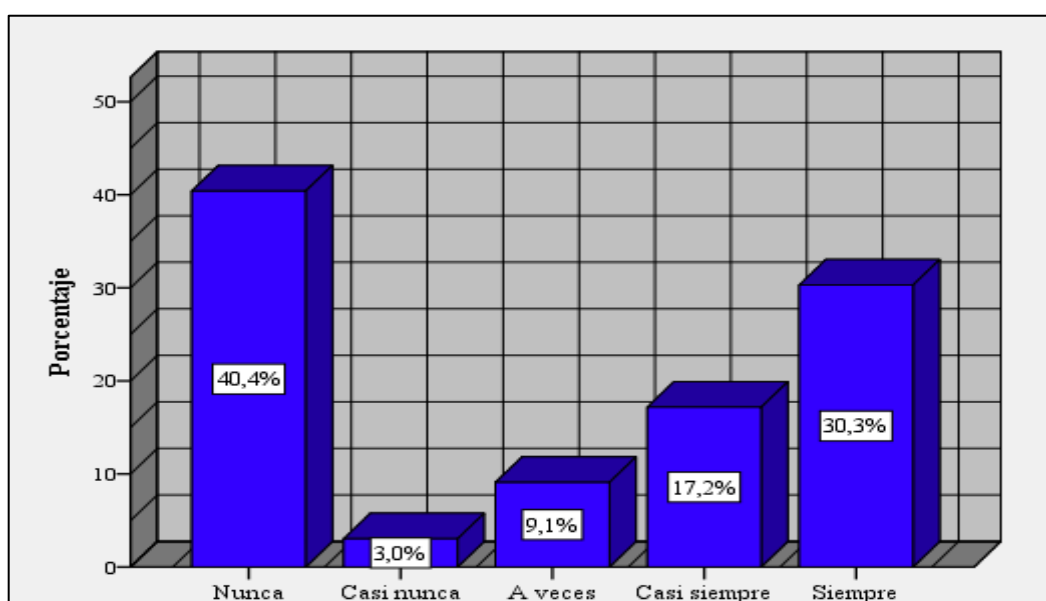


Figura 38: Ítem 13: ¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 52 y figura 38, que corresponde al ítem 13 se observó que el 40,4% (40 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca sienten ansiedad por una mejora dentro de la empresa. Asimismo, el 30,3% (30 trabajadores) respondió siempre, el 17,2 % (17 trabajadores) respondió casi siempre, el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces y el 3,0% (03 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa.

Tabla 53

Ítem 14: ¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	38	38,4
Casi nunca	12	12,1
A veces	09	9,1
Casi siempre	19	19,2
Siempre	21	21,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

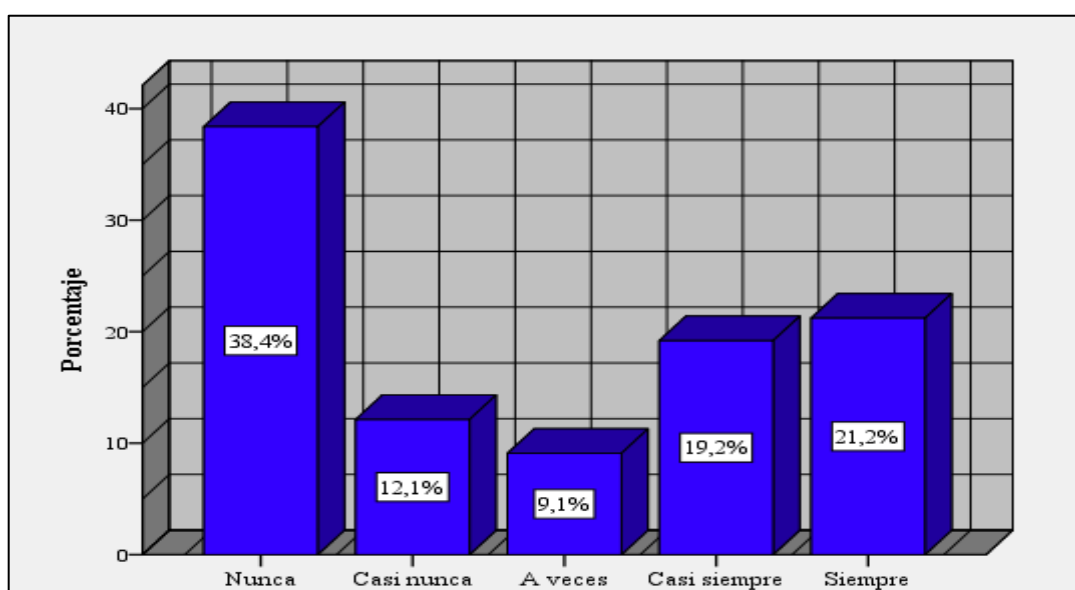


Figura 39: Ítem 14: ¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 53 y figura 39, que corresponde al ítem 14 se observó que el 38,4% (38 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca notan la carencia en la mejora de la satisfacción laboral. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió siempre, el 19,2 % (19 trabajadores) respondió casi siempre, el 12,1% (12 trabajadores) respondió casi nunca y el 9,1% (09 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral.

Tabla 54

Ítem 15: ¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	31,3
Casi nunca	13	13,1
A veces	08	8,1
Casi siempre	23	23,2
Siempre	24	24,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

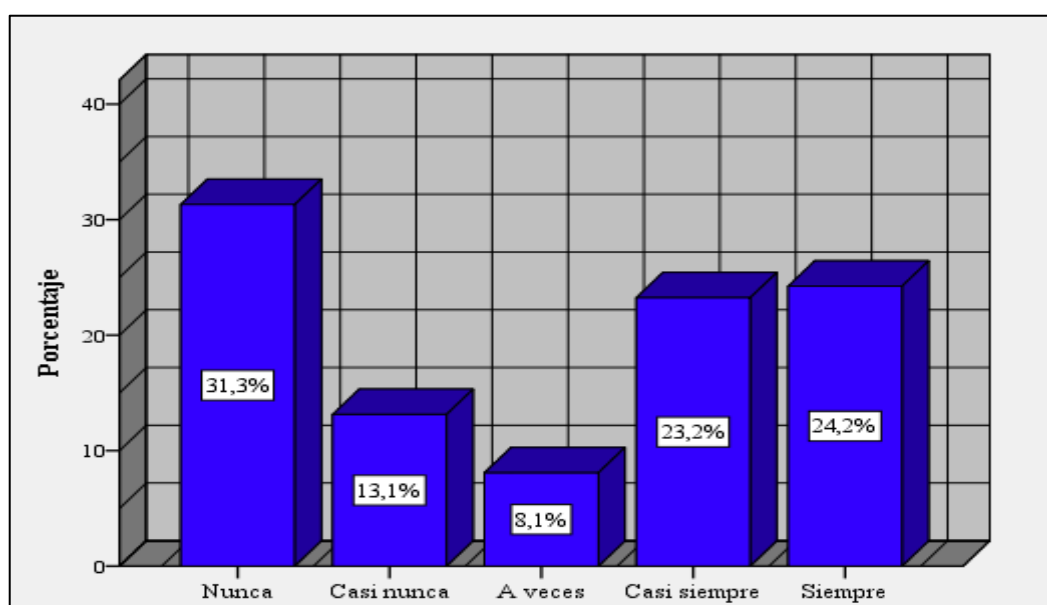


Figura 40: Ítem 15: ¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 54 y figura 40, que corresponde al ítem 15 se observó que el 31,3% (31 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió siempre, el 23,2 % (23 trabajadores) respondió casi siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió casi nunca y el 8,1% (08 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos.

Tabla 55

Ítem 16: ¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	35,4
Casi nunca	13	13,1
A veces	13	13,1
Casi siempre	21	21,2
Siempre	17	17,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

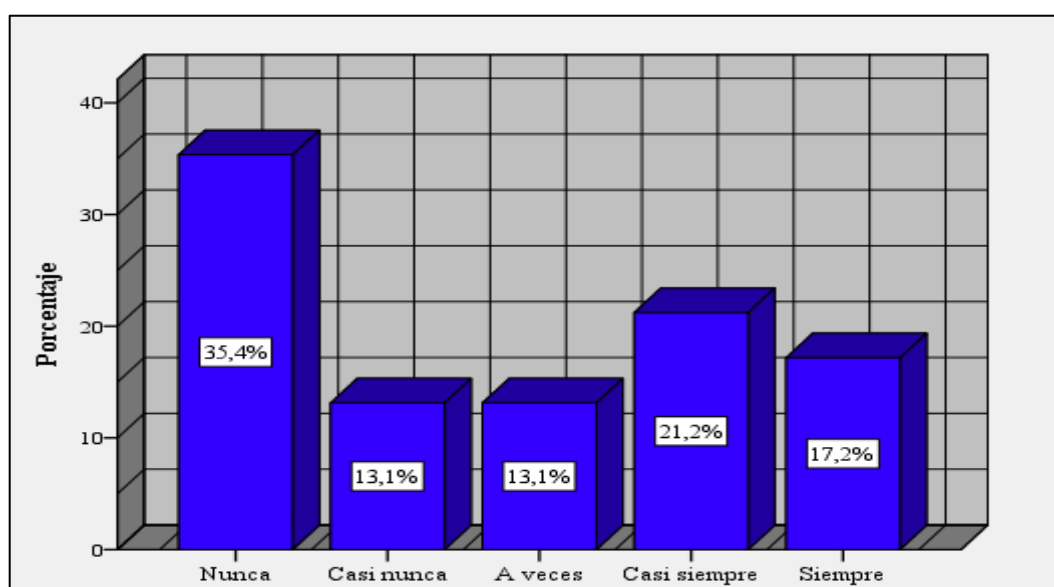


Figura 41: Ítem 16: ¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 55 y figura 41, que corresponde al ítem 16 se observó que el 35,4% (35 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria. Asimismo, el 21,2% (21 trabajadores) respondió casi siempre, el 17,2 % (17 trabajadores) respondió siempre, el 13,1% (13 trabajadores) respondió casi nunca y el 13,1% (13 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria.

Tabla 56

Ítem 17: ¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	37,4
Casi nunca	12	12,1
A veces	09	9,1
Casi siempre	16	16,2
Siempre	25	25,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

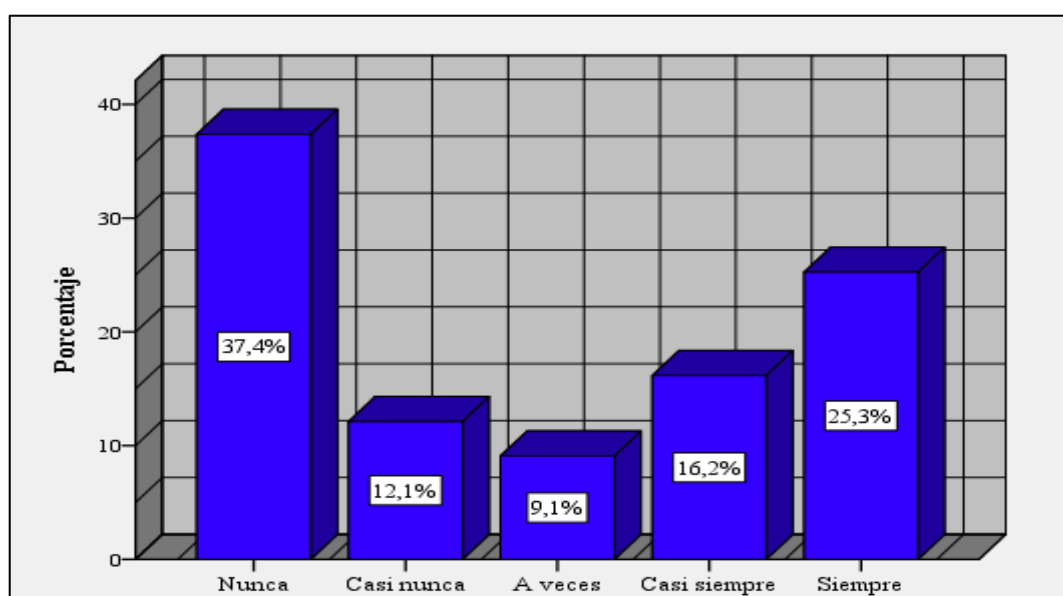


Figura 42: Ítem 17: ¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 56 y figura 42, que corresponde al ítem 17 se observó que el 37,4% (37 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca están satisfecho con el comportamiento de sus superiores. Asimismo, el 25,3% (23 trabajadores) respondió siempre, el 16,2 % (16 trabajadores) respondió casi siempre, el 12,1% (12 trabajadores) respondió casi nunca y el 9,1% (9 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca está satisfecho con el comportamiento de sus superiores.

Tabla 57

Ítem 18: ¿Las reacciones de los superiores hacia el personal son cordial?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	50	50,5
Casi nunca	09	9,1
A veces	03	3,0
Casi siempre	08	8,1
Siempre	29	29,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

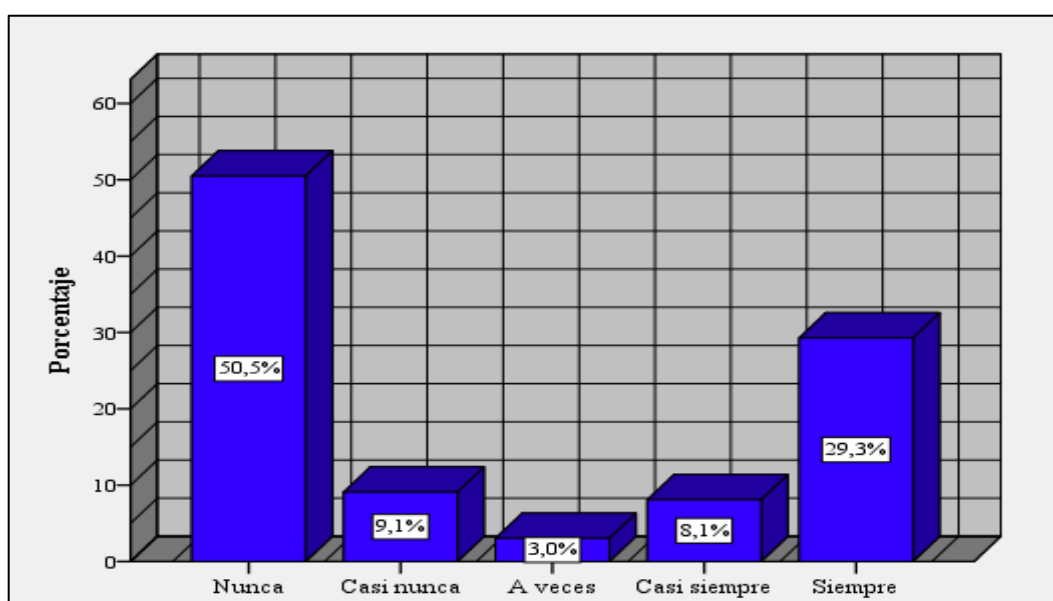


Figura 43: Ítem 18: ¿Las reacciones de los superiores hacia el personal son cordial?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 57 y figura 43, que corresponde al ítem 18 se observó que el 50,5% (50 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca las reacciones de los superiores hacia el personal son cordiales. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió siempre, el 9,1 % (09 trabajadores) respondió casi nunca, el 8,1% (08 trabajadores) respondió casi siempre y el 3,0% (3 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca las reacciones de los superiores hacia el personal son cordiales.

Tabla 58

Ítem 19: ¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	36	36,4
Casi nunca	10	10,1
A veces	28	28,3
Casi siempre	12	12,1
Siempre	13	13,1
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

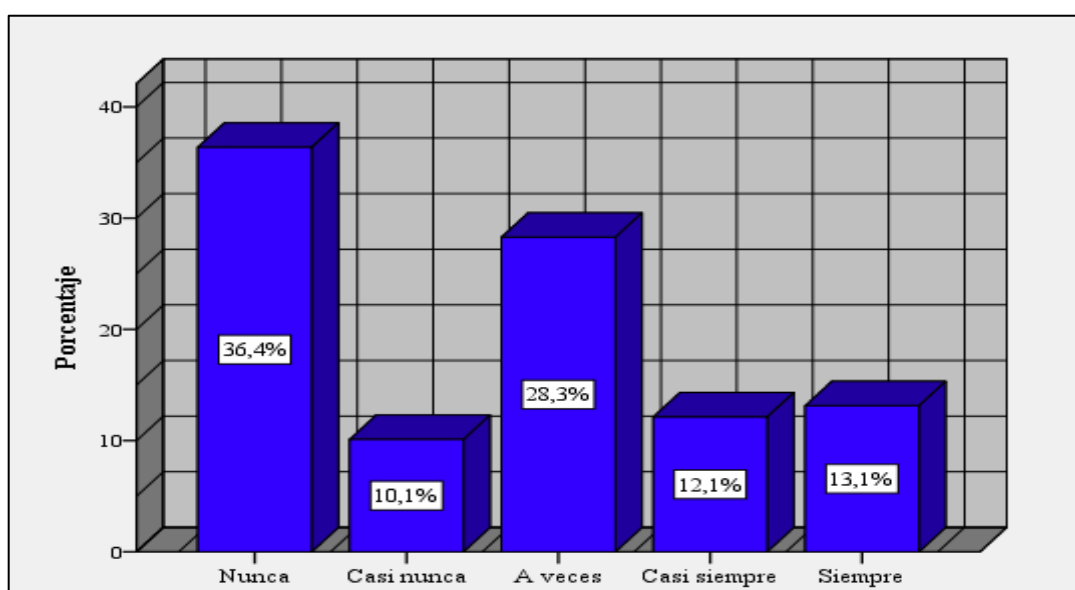


Figura 44: Ítem 19: ¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 58 y figura 44, que corresponde al ítem 19 se observó que el 36,4% (36 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca se promueven la motivación dentro de la institución. Asimismo, el 28,3% (28 trabajadores) respondió a veces, el 13,1 % (13 trabajadores) respondió siempre, el 12,1% (12 trabajadores) respondió casi siempre y el 10,1% (10 trabajadores) respondió casi nunca. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca se promueve la motivación dentro de la empresa.

Tabla 59

Ítem 20: ¿La motivación es imparcial en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	34,3
Casi nunca	11	11,1
A veces	10	10,1
Casi siempre	15	15,2
Siempre	29	29,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

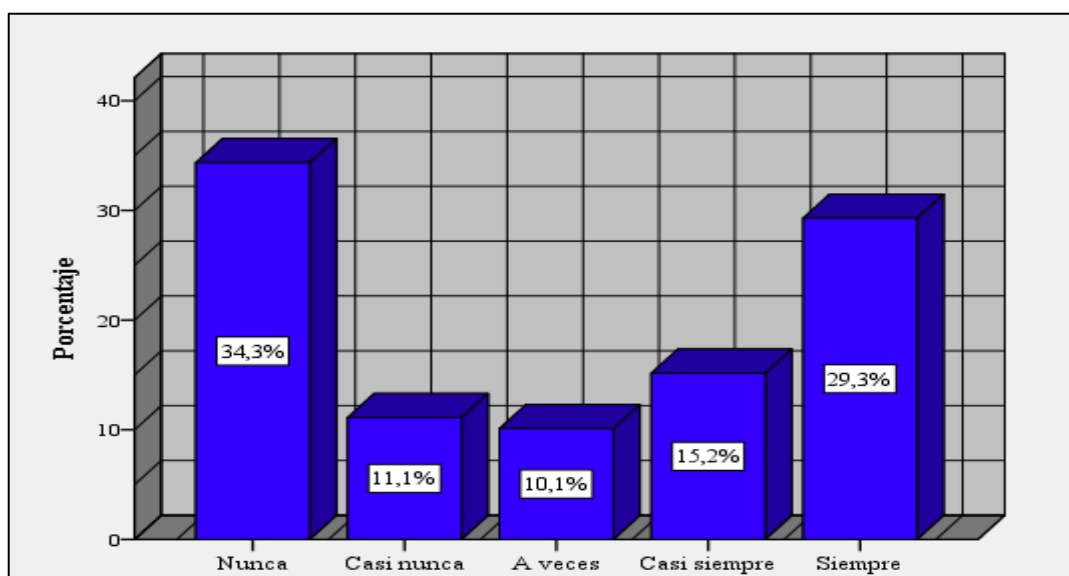


Figura 45: Ítem 20: ¿La motivación es imparcial en la empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 59 y figura 45, que corresponde al ítem 20 se observó que el 34,3% (34 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que nunca la motivación es imparcial en la institución. Asimismo, el 29,3% (29 trabajadores) respondió siempre, el 15,2 % (15 trabajadores) respondió casi siempre, el 11,1% (11 trabajadores) respondió casi nunca y el 10,1% (10 trabajadores) respondió a veces. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que nunca la motivación es imparcial en la empresa.

3.2.2.2. Descripción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

a. Actitud

Tabla 60

Niveles de actitud

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	47	47,5
Regular	15	15,2
Bueno	37	37,4
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

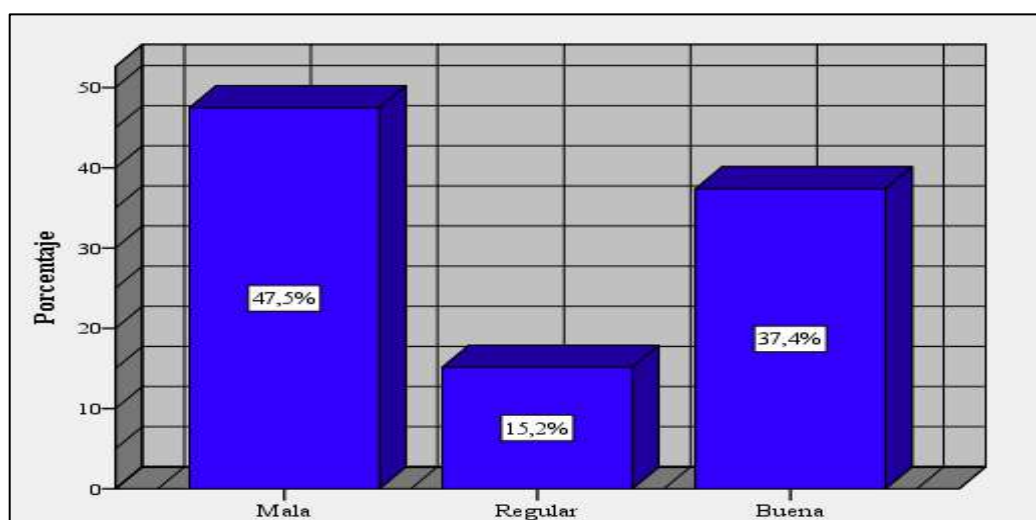


Figura 46: Niveles de actitud
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 60 y figura 46, se evidencia que el 47,5% (47 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la actitud laboral en la institución es mala. Asimismo, el 37,4% (37 trabajadores) respondió que buena y el 15,2% (15 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de actitud es malo.

b. Valores

Tabla 61

Niveles de valores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	39	39,4
Regular	20	20,2
Bueno	40	40,4
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

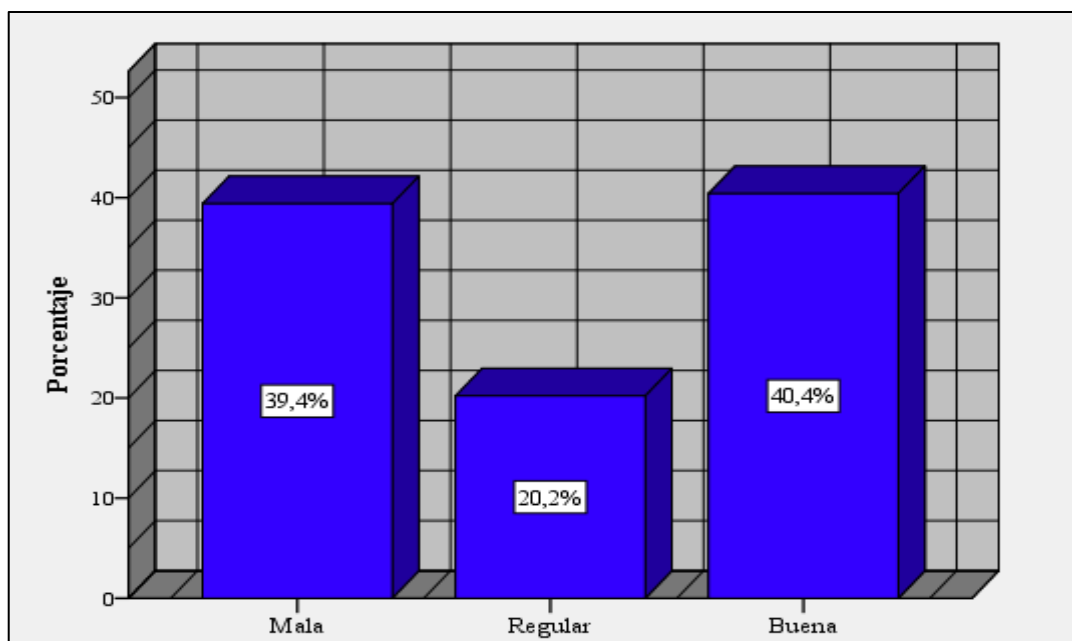


Figura 47: Niveles de valores

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 61 y figura 47, se evidencia que el 40,4% (40 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que los valores laborales en la institución son buenos. Asimismo, el 39,4% (39 trabajadores) respondió que mala y el 20,2% (20 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que los niveles de valores son buenos.

c. Necesidades

Tabla 62

Niveles de necesidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	55	55,6
Regular	16	16,2
Bueno	28	28,3
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

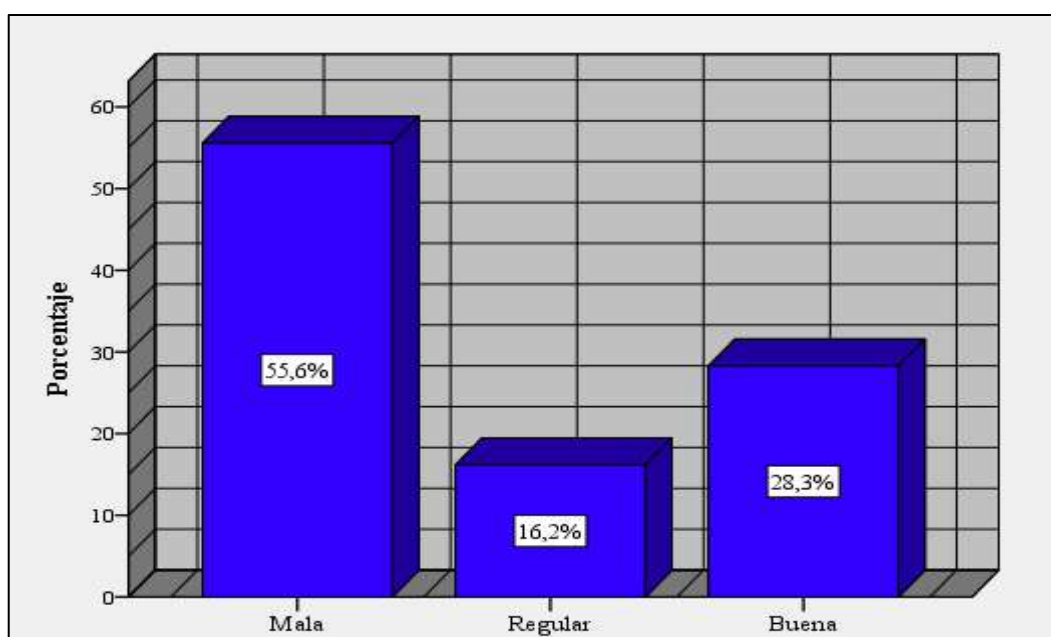


Figura 48: Niveles de necesidades

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 62 y figura 48, se evidencia que el 55,6% (55 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que las necesidades laborales en la institución son malas. Asimismo, el 28,3% (28 trabajadores) respondió que buena y el 16,2% (16 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de necesidad es malo.

d. Emociones

Tabla 63

Niveles de emociones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	15,2
Regular	48	48,5
Bueno	36	36,4
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

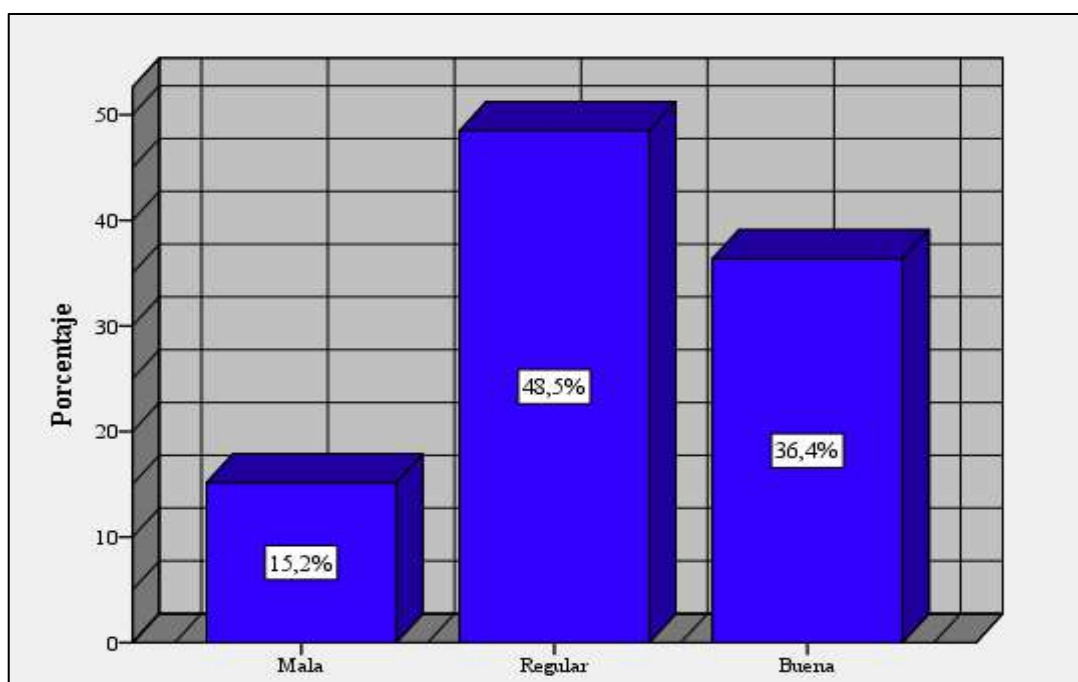


Figura 49: Niveles de emociones

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 63 y figura 49, se evidencia que el 48,5% (48 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que las emociones laborales en la institución son regular. Asimismo, el 36,4% (36 trabajadores) respondió que buena y el 15,2% (15 trabajadores) respondió que mala. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia favorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de emoción es regular.

3.2.2.3. Descripción de la variable satisfacción laboral

a. Satisfacción laboral

Tabla 64

Niveles de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	53	53,5
Regular	22	22,1
Bueno	24	24,2
Total	99	100,0

Fuente: Elaboración propia

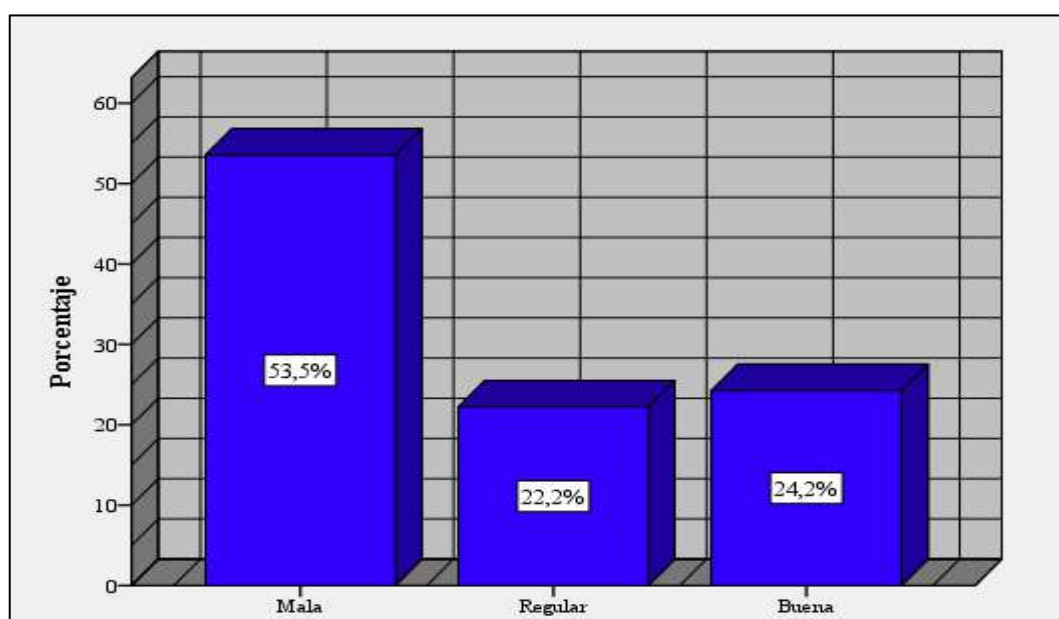


Figura 50: Niveles de satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 64 y figura 50, se evidencia que el 53,5% (53 trabajadores), conformado por los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, indicaron que la satisfacción laboral en la institución es mala. Asimismo, el 24,2% (24 trabajadores) respondió que buena y el 22,2% (22 trabajadores) respondió que regular. Por lo tanto, se concluye que existe una tendencia desfavorable en la escala de probabilidad, que afirma que el nivel de satisfacción laboral es malo.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 65

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo profesional	,251	99	,000	,812	99	,000
Satisfacción laboral	,198	99	,000	,847	99	,000
Actitud	,227	99	,000	,919	99	,000
Valores	,184	99	,000	,919	99	,000
Necesidades	,199	99	,000	,904	99	,000
Emociones	,178	99	,000	,904	99	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 65 se observa que la prueba de normalidad de las variables y dimensiones, el nivel de significancia es de $0,000 < 0.05$, en todos los resultados. Por ende, se aceptan la hipótesis alternativa “H₁ Existe relación significativa entre desarrollo profesional y

satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019” y se rechaza la hipótesis nula “ H_0 No existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019”. En conclusión, la presente investigación es No paramétrica y se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

3.3.2. Prueba de hipótesis

3.3.2.1. Prueba de hipótesis general

3.3.2.1.1. Formulación de hipótesis

H_1 Existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

H_0 No existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.2.1.2. Nivel de significancia

Para el estudio se consideró un “nivel de confianza” del 95% y, a la vez, un margen de error de 5%.

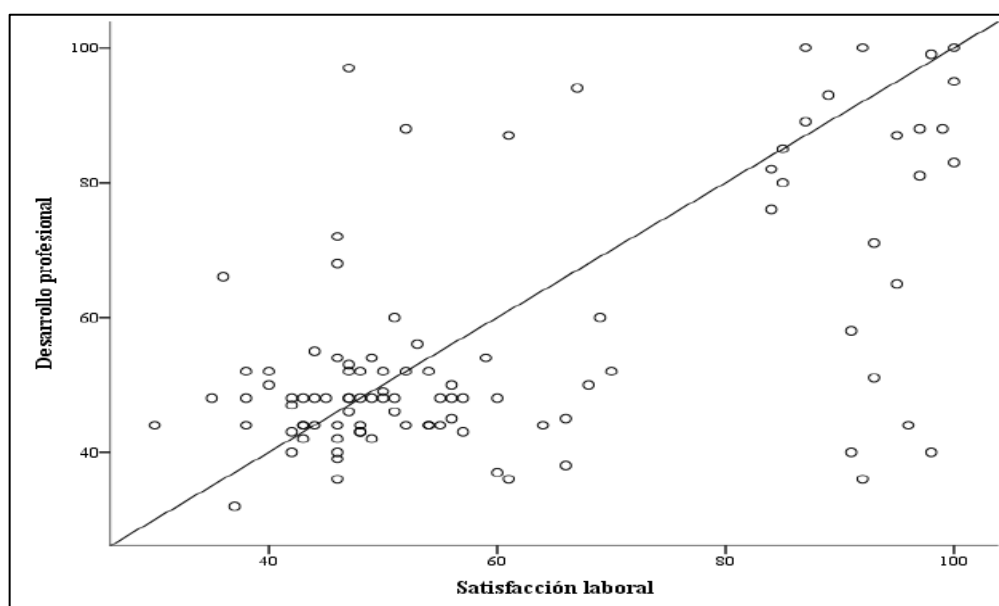


Figura 51: Gráfico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y la satisfacción laboral
Fuente: Elaboración propia

En la figura 51, se observa la dispersión de puntos que lleva una tendencia positiva, lo cual revela que existe relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Para probar aplicamos el estadístico que le concierne.

3.3.2.1.3. Estadística de prueba

Tabla 66

Correlación del desarrollo profesional y satisfacción laboral

			Desarrollo profesional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 66 se observa que los resultados indican que el coeficiente de correlación es 0,525 y se consigna una correlación moderada positiva, con el valor de significancia ,000. Así mismo, ratifica la relación entre las variables.

3.3.2.1.4. Estimación del p-valor

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si valor $p \leq 0.05$, y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.3.2.1.5. Toma de decisión

Se observa los resultados que se demuestra en la tabla 66, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de ,525**significa una correlación moderada positiva entre las variables. Así mismo, el grado de significancia estadística es

$0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.2.2. Prueba de hipótesis secundaria 1

3.3.2.2.1. Formulación de hipótesis

H₁ Existe relación significativa entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₀ No existe relación significativa entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

3.3.2.2.2. Nivel de significancia

Para el estudio se consideró un “nivel de confianza” del 95% y, a la vez, un margen de error de 5%.

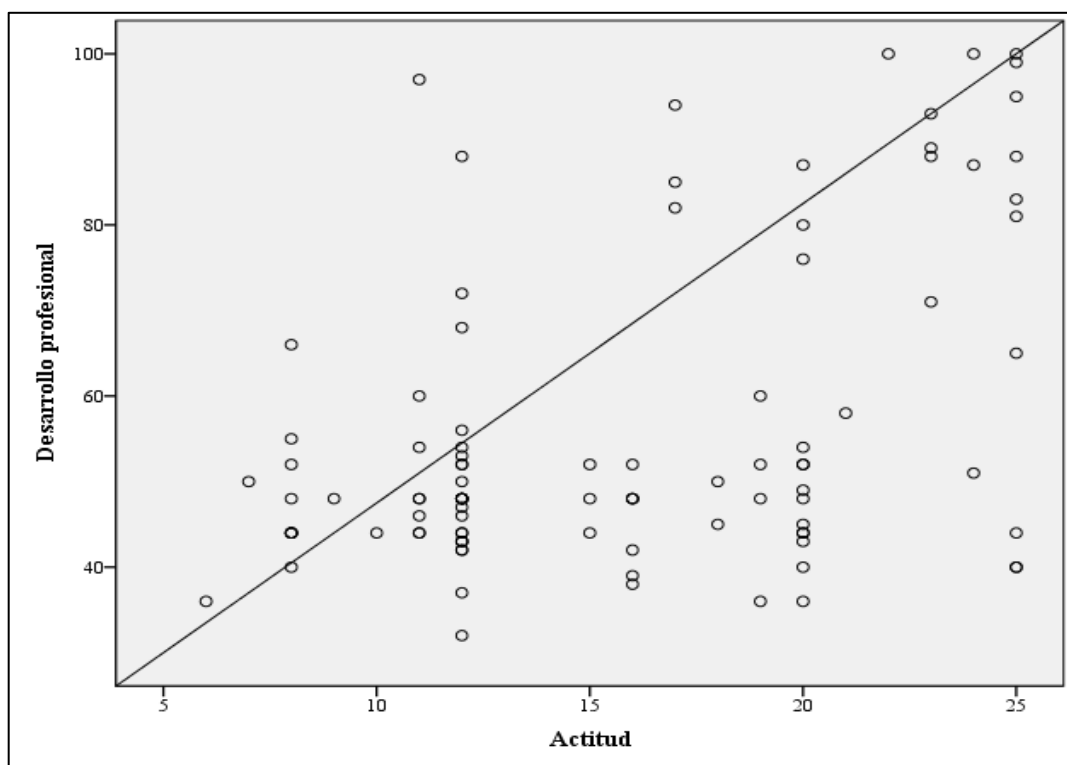


Figura 52: Gráfico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y la actitud

Fuente: Elaboración propia

En la figura 52, se observa la dispersión de puntos que lleva una tendencia positiva, lo cual revela que existe relación entre el desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Para probar aplicamos el estadístico que le concierne.

3.3.2.2.3. Estadística de prueba

Tabla 67

Correlación del desarrollo profesional y la actitud

			Desarrollo profesional	Actitud
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Actitud	Coefficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 67 se observa que los resultados indican que el coeficiente de correlación es 0,365 y se consigna una correlación moderada positiva, con el valor de significancia ,000. Así mismo, ratifica la relación entre la variable y la dimensión.

3.3.2.2.4. Estimación del p-valor

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p \leq 0.05$, y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.3.2.2.5. Toma de decisión

Se observa los resultados que se demuestra en la tabla 67, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de ,365**significa una correlación moderada positiva entre la variable y la dimensión. Así mismo, el grado de significancia

estadística es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.2.3. Prueba de hipótesis secundaria 2

3.3.2.3.1. Formulación de hipótesis

H₁ Existe relación significativa entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₀ No existe relación significativa entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

3.3.2.3.2. Nivel de significancia

Para el estudio se consideró un “nivel de confianza” del 95% y, a la vez, un margen de error de 5%.

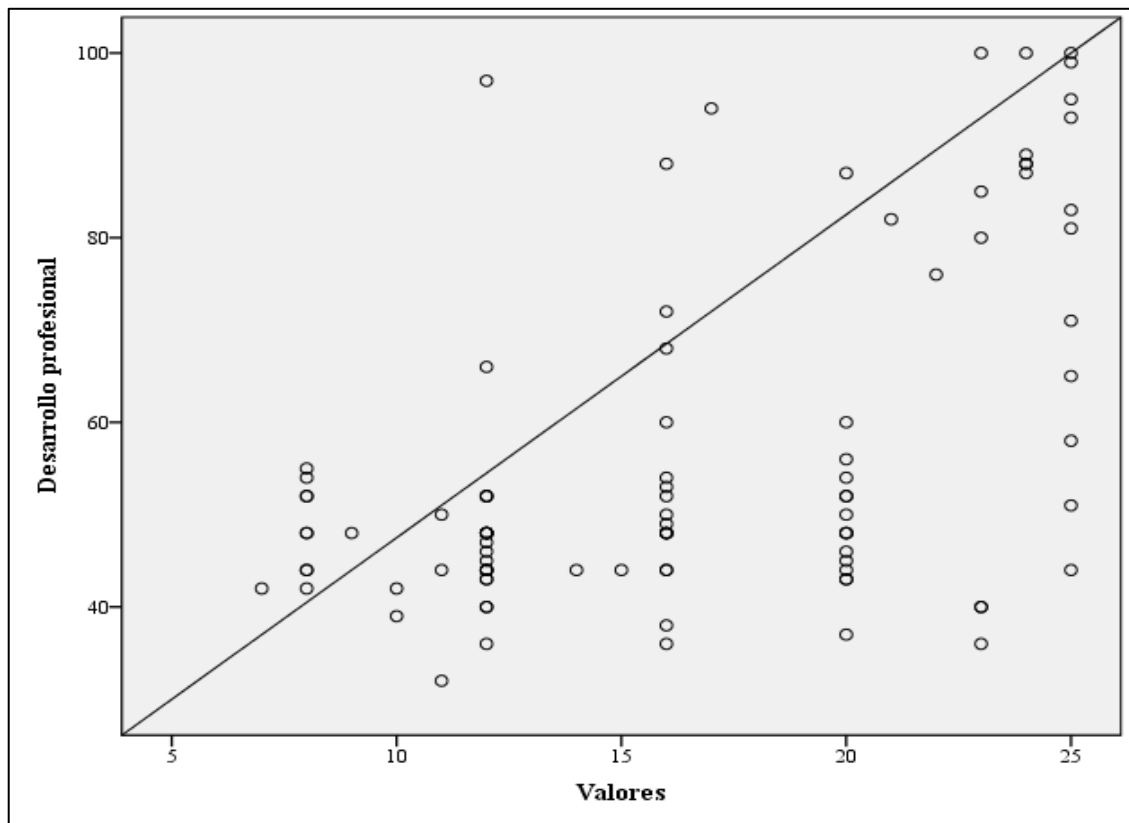


Figura 53: Gráfico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y los valores
Fuente: Elaboración propia

En la figura 53, se observa la dispersión de puntos que lleva una tendencia positiva, lo cual revela que existe relación entre el desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Para probar aplicamos el estadístico que le concierne.

3.3.2.3.3. Estadística de prueba

Tabla 68

Correlación del desarrollo profesional y los valores

			Desarrollo profesional	Valores
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Valores	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 68 se observa que los resultados indican que el coeficiente de correlación es 0,475 y se consigna una correlación moderada positiva, con el valor de significancia ,000. Así mismo, ratifica la relación entre la variable y la dimensión.

3.3.2.3.4. Estimación del p-valor

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p \leq 0.05$, y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.3.2.3.5. Toma de decisión

Se observa los resultados que se demuestra en la tabla 68, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de ,475**significa una correlación moderada positiva entre la variable y la dimensión. Así mismo, el grado de significancia

estadística es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.2.4. Prueba de hipótesis secundaria 3

3.3.2.4.1. Formulación de hipótesis

H₁ Existe relación significativa entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₀ No existe relación significativa entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

3.3.2.4.2. Nivel de significancia

Para el estudio se consideró un “nivel de confianza” del 95% y, a la vez, un margen de error de 5%.

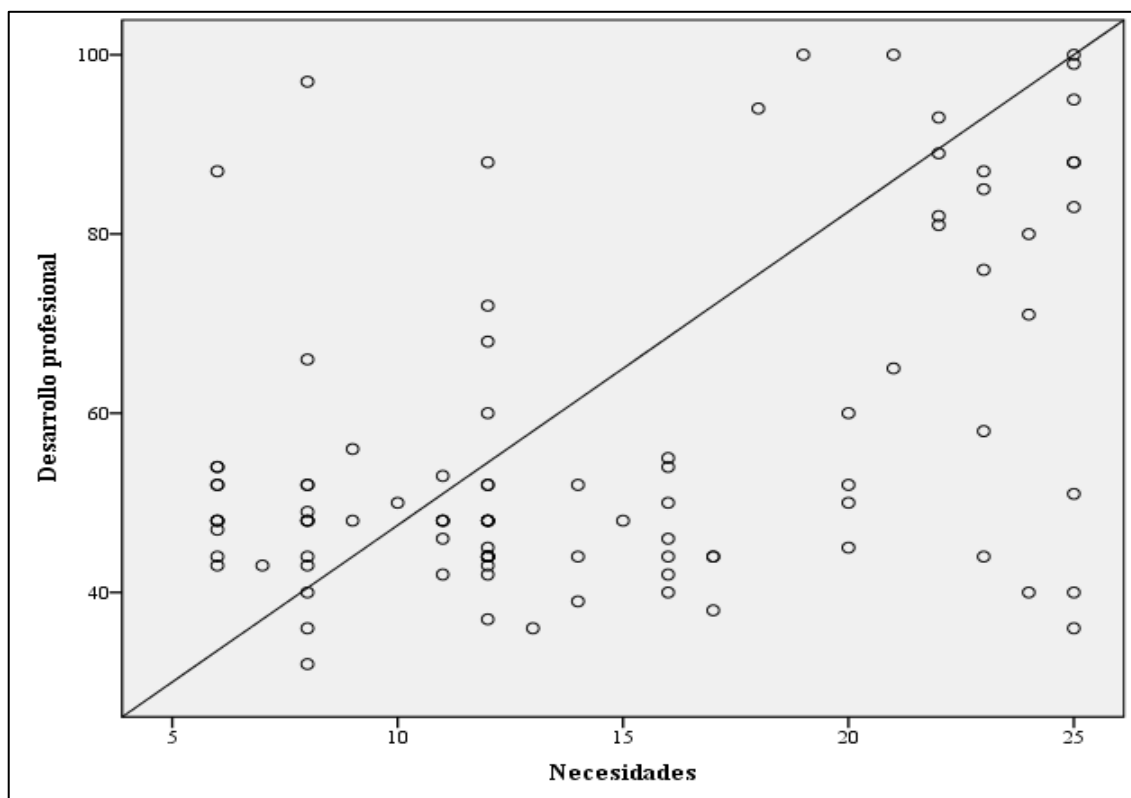


Figura 54: Gráfico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y las necesidades
Fuente: Elaboración propia

En la figura 54, se observa la dispersión de puntos que lleva una tendencia positiva, lo cual revela que existe relación entre el desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Para probar aplicamos el estadístico que le concierne.

3.3.2.4.3. Estadística de prueba

Tabla 69

Correlación del desarrollo profesional y las necesidades

			Desarrollo profesional	Necesidades
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Necesidades	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 69 se observa que los resultados indican que el coeficiente de correlación es 0,507 y se consigna una correlación moderada positiva, con el valor de significancia ,000. Así mismo, ratifica la relación entre la variable y la dimensión.

3.3.2.4.4. Estimación del p-valor

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p \leq 0.05$, y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.3.2.4.5. Toma de decisión

Se observa los resultados que se demuestra en la tabla 69, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de ,507**significa una correlación moderada positiva entre la variable y la dimensión. Así mismo, el grado de significancia

estadística es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.2.5. Prueba de hipótesis secundaria 4

3.3.2.5.1. Formulación de hipótesis

H₁ Existe relación significativa entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

H₀ No existe relación significativa entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019

3.3.2.5.2. Nivel de significancia

Para el estudio se consideró un “nivel de confianza” del 95% y, a la vez, un margen de error de 5%.

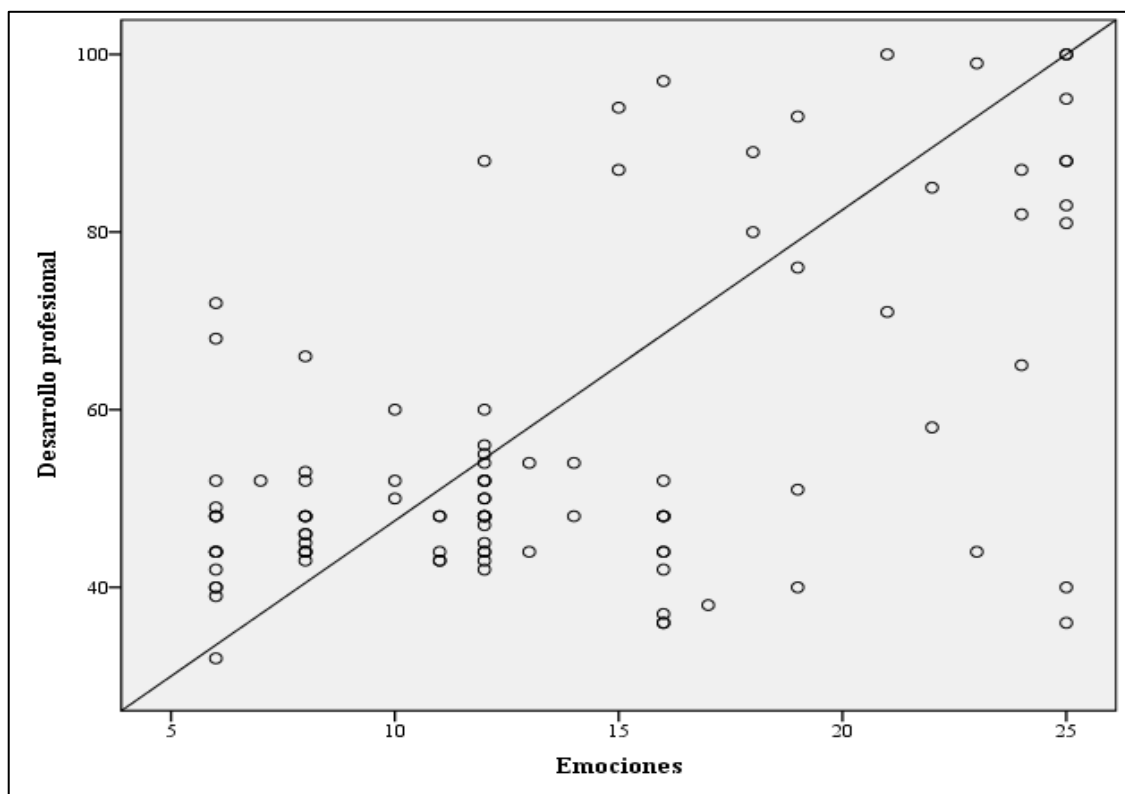


Figura 55: Grafico de dispersión de puntos del desarrollo profesional y las emociones
Fuente: Elaboración propia

En la figura 55, se observa la dispersión de puntos que lleva una tendencia positiva, lo cual revela que existe relación entre el desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019. Para probar aplicamos el estadístico que le concierne.

3.3.2.5.3. Estadística de prueba

Tabla 70

Correlación del desarrollo profesional y las emociones

			Desarrollo profesional	Emociones
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Emociones	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 70 se observa que los resultados indican que el coeficiente de correlación es 0,428 y se consigna una correlación moderada positiva, con el valor de significancia ,000. Así mismo, ratifica la relación entre la variable y la dimensión.

3.3.2.5.4. Estimación del p-valor

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p \leq 0.05$, y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.3.2.5.5. Toma de decisión

Se observa los resultados que se demuestra en la tabla 70, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de ,428**significa una correlación moderada positiva entre la variable y la dimensión. Así mismo, el grado de significancia estadística es $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, existe relación significativa entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, 2019.

3.3.3. Discusión de resultados

3.3.3.1 Discusión de resultados general

Esta investigación se propuso como objetivo general “Determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”. Donde se aplicó la estadística de Spearman, en el cual se muestra el coeficiente de correlación, es estadísticamente muy significativo ($r=0.525^{**}$, $p=0.000<0.05$), se determinó que ambas variables tienen una correlación moderada positiva.

Asimismo, en la investigación realizada por Giraldo y Lloverá (2018), en su investigación “Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018”. Luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.187 en el desarrollo profesional. Por ende, observamos que existe concordancia entre ambas investigaciones. Donde el autor concluye que los trabajadores no toman importancia del crecimiento profesional y que esto se ve reflejado en su desempeño. En ese sentido se confirma mis hallazgos.

3.3.3.2 Discusión de resultados específica 1

Este estudio propuso como objetivo específico “Identificar la relación entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”. Donde se aplicó la estadística de Spearman, en el cual se muestra el coeficiente de correlación, es estadísticamente muy significativo ($r=0.365^{**}$, $p=0.000<0.05$), se determinó que la variable y la dimensión tienen una correlación moderada positiva.

Asimismo, en el estudio realizado por Guerrero (2017), “El desarrollo profesional de los docentes noveles de la Universidad Central del Ecuador desde la narrativa de sus protagonistas”. Donde el autor concluye que los problemas funciones propias básicas, las influencias de los lazos con autoridades y colegas para el desarrollo profesional, ocasiones de participar y responsabilidad, apreciación sobre el proceso de sus capacitaciones. En ese sentido se confirma mis hallazgos.

3.3.3.3 Discusión de resultados específica 2

Este estudio propuso como objetivo específico “Identificar la relación entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”. Donde se aplicó la estadística de Spearman, en el cual se muestra el coeficiente de correlación, es estadísticamente muy significativo ($r=0.475^{**}$, $p=0.000<0.05$), se determinó que la variable y la dimensión tienen una correlación moderada positiva.

Asimismo, en el estudio realizado por Contreras (2016), “Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal”. Donde el autor tuvo como resultados que identifican 5 factores de satisfacción y de percepción de consideración. La satisfacción y el intento de abandono tuvo una correlación estadísticamente considerable, muy diferente de la percepción de importancia. Recomendado aplicar investigaciones como es la satisfacción laboral, agresión laboral, compromiso organizacional y cómo se comporta el mercado laboral. En ese sentido se confirma mis hallazgos.

3.3.3.4 Discusión de resultados específica 3

Este estudio propuso como objetivo específico “Identificar la relación entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”. Donde se aplicó la estadística de Spearman, en el cual se muestra el coeficiente de correlación, es estadísticamente muy significativo ($r=0.507^{**}$, $p=0.000<0.05$), se determinó que la variable y la dimensión tienen una correlación moderada positiva.

Asimismo, en el estudio realizado por Rosales (2015), “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana.”. Donde el autor tuvo como resultados hallados mostraron una correlación positiva entre la variable satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la variable satisfacción laboral [$r(90) = .24$, $p<.05$]. En ese sentido se confirma mis hallazgos.

3.3.3.5 Discusión de resultados específica 4

Este estudio propuso como objetivo específico “Identificar la relación entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”. Donde se aplicó la estadística de Spearman, en el cual se muestra el coeficiente de correlación, es estadísticamente muy significativo ($r=0.428^{**}$, $p=0.000<0.05$), se determinó que la variable y la dimensión tienen una correlación moderada positiva.

Asimismo, en el estudio realizado por Castillo y Pillaca (2018), en su investigación “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.”. Donde el autor tuvo como resultados mostraron una prevalencia del nivel de satisfacción laboral media con un 67.2% y un predominio del nivel media de compromiso organizacional con un 73.4%. Según el resultado la correlación “Rho” de Spearman, presentó una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cangallo durante el periodo 2016 ($r_s = 0, 576$; $p = 0,00$). En ese sentido se confirma mis hallazgos.

3.4. Propuesta Teórica

a) La teoría planteada en la presente investigación deja en evidencia las necesidades de los colaboradores por crecer y sobresalir. De esta manera, la Municipalidad Distrital de Huaura liderada por el alcalde para poder lograr el crecimiento personal y profesional, debe identificar las los principales anhelos motivadores de los individuos que son parte de grupo de trabajo y de esa manera se influya a la hora de fijar algún objetivo por el bien común, como también al momento de incentivar y recompensar a estos. Dicho anhelo motivador puede ser usado igualmente para realizar los diseños de trabajos de acuerdo a las cualidades de cada individuo que forma parte de grupo de trabajo y así conseguir mayores logros y resultados.

Todo individuo con ambición de crecer laboral o a nivel de profesión tiene necesidades que satisfacer en diferentes rangos de prioridad (altas o bajas), sin importar la edad, sexo o a la cultura que se identifique. De esta manera los individuos con distinto rango de

prioridad de dichas necesidades podrían ser incentivadas de manera diferente, se puede mencionar:

Al conseguir que esto, los individuos motivados por el **logro** se volverán y convertirán en efectivos individualmente, igualmente serlo en conjunto, grupo (dependiendo de lo competente de cada uno de los miembros que lo conforman).

Así mismo al conseguir las motivaciones de **afiliación** será perfecto para trabajar en equipo, se generará un clima que favorecerá la fomentación de compartir los conocimientos y sabidurías, aumentando la productividad del grupo.

Por último, se tiene que conseguir en el colaborador las necesidades de **poder** impulsando el empoderamiento. Esta es una de las necesidades que beneficiará a ser más competitivos, líderes, valioso a la hora de negociar y tomar decisiones.

Se debe aplicar esta teoría en la Municipalidad Distrital de Huaura comenzando con los directivos para así ellos puedan aplicarlos con cada uno de los colaboradores a su cargo, previamente realizar e identificar a los más comprometidos con la organización para facilitar dicha aplicación de la teoría.

b) Es fundamental para lograr identificar los niveles de satisfacción de los colaboradores, ello depende de los factores o satisfactores que son las actividades que desempeña la persona en su puesto de trabajo. Así mismo el factor higiénico o no satisfactor que son remuneraciones, clima, beneficio recibido y el puesto.

Los altos mandos deben identificar y sentir las emociones que transmiten cada uno de sus colaboradores, y de esa manera determinar si existe satisfacción o insatisfacción; de ser el caso, como ya deja en evidencia esta propuesta teórica se deberá tomar medidas para lograr obtener la satisfacción en los colaboradores y no necesariamente eso se logra con incentivos salariales, existen otras alternativas que ayudarían a su crecimiento profesional y sentirse bien en los cargos que ocupan, de esa manera satisfechos laboralmente.

Enriquecimiento de tareas podría ser una de las alternativas ya que trata de cambiar los trabajos sencillos y rutinarios del puesto por trabajos más exigentes y complejos promoviendo el progreso y desarrollo individualmente de cada servidor, de esa manera

se le ofrece desafíos y el progreso, crecimiento profesional en el puesto ocupado. El enriquecer de las labores puede depender mucho de cada servidor y también debe adaptarse a sus cualidades.

3.5. Conclusión

3.5.1. Primera conclusión

Se determinó la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, cuyos resultados evidenciaron una correlación moderada positiva, es estadísticamente muy significativo ($r = 0,525^{**}$, $p = 0.000 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral). Concluyo si logramos al mejorar el desarrollo profesional en la empresa, se lograría tener trabajadores satisfechos.

3.5.2. Segunda conclusión

Se identificó la relación entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, cuyos resultados evidenciaron una correlación moderada positiva, es estadísticamente muy significativo ($r = 0,365^{**}$, $p = 0.000 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral). Concluyó en la importancia de trabajar el desarrollo profesional, dando facilidades para que los trabajadores puedan especializar en sus funciones.

3.5.3. Tercera conclusión

Se identificó la relación entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, cuyos resultados evidenciaron una correlación moderada positiva, es estadísticamente muy significativo ($r = 0,475^{**}$, $p = 0.000 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral). Concluyó que se debe capacitar al personal administrativo, en temas actualizados para mejorar sus valores.

3.5.4. Cuarta conclusión

Se identificó la relación entre desarrollo profesional y las necesidades del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, cuyos resultados

evidenciaron una correlación moderada positiva, es estadísticamente muy significativo ($r = 0,507^{**}$, $p = 0.000 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral). Concluyó para mejorar el desarrollo profesional, se debe conocer las necesidades y limitaciones en sus actividades de los trabajadores.

3.5.5. Quinta conclusión

Se identificó la relación entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019, cuyos resultados evidenciaron una correlación moderada positiva, es estadísticamente muy significativo ($r = 0,428^{**}$, $p = 0.000 < 0,05$), a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral). Concluyó se debe incentivar a los trabajadores con becas de estudios, de esa manera se mejorará el desarrollo profesional.

3.6. Recomendación

- a) Si bien, no se nota un desarrollo profesional en un periodo determinado es casi seguro que pueda tener influencias en las satisfacciones laborales. Es recomendable mejorar el desarrollo profesional en la empresa, se lograría tener trabajadores satisfechos y para ello el órgano de control interno de las entidades públicas realizar y supervisar minuciosamente el Manual de Perfil de Puestos y de esa manera verificar que los servidores cumplan con el perfil del puesto y no como muchas veces se ha visto sean favores y/o amistades políticas.

- b) Un colaborador lleno de conocimientos, habilidades, experiencias es muy importante y casi seguro que lograra un desarrollo profesional constantemente, pero si a ello le sumas su una actitud y comportamiento va influir demasiado en su crecimiento. Es por ello que se recomienda darle mayor importancia a mejorar el desarrollo profesional, dando facilidades para que los trabajadores puedan especializarse. Así mismo, el personal debe automotivarse para de esa manera tener una actitud positiva para afrontar los deberes del día a día ya que las entidades públicas existen para brindar servicios a la población, es por ello que también es recomendable tener personal capacitado en atención al público, como una manera de brindar un mejor servicio al administrado.

- c) Para poder resaltar en las entidades públicas y ser reconocidos por la población es necesario contar con buenos valores, ya que la Municipalidad Distrital de Huaura no es muy bien vista por la población y muchas veces es tildada de actos de corrupción y actividades ilícitas, es por eso que se cree que las personas que integran entidades públicas son personas sin valores, inmorales, etc. Es por ello que se recomienda capacitar al personal administrativo en temas actualizados para mejorar sus valores. Así mismo se recomienda a todo joven y me incluyo que practiquemos en cada momento de nuestra vida el valor humano ya que es un medio que nos puede abrir y mantendrá abiertas muchas puertas en nuestro andar de vida escogido. Cada uno de nuestros valores muestra la forma en que nos conducimos y de la actitud, que reflejamos en nuestro hogar y lo transmitimos a los demás.
- d) Si bien es cierto una de las necesidades de los colaboradores es desarrollarse profesionalmente dentro de la municipalidad, es recomendable para mejorar el desarrollo profesional, se debe conocer las necesidades y limitaciones en sus actividades de los colaboradores y de esa manera seguir ascendiendo no sentirse que puede estar estancando en un lugar o puesto que ocupa.
- e) Lograr que el personal se emocione positivamente y se sienta a gusto, tome cariño, aprecio por su organización o puesto que ocupa es gratificante para los altos mandos, ya que sentirá que el compromiso es mayor. Es por ello que es necesario recomendar motivar a los trabajadores con becas de estudios, de ese modo se mejorará el desarrollo profesional. Se debe crear un vínculo emocional entre colaborador y ambiente de trabajo, es así que se debe realizar actividades de confraternización con el objetivo de compartir momentos entre colaboradores, olvidándose por un momento del trabajo y las preocupaciones que estos traen consigo. También es recomendable crear un vínculo entre jefe subordinado que muchas veces con un saludo basta o con el simple hecho de que el titular de la entidad lo reconozca.

Referencias o fuentes bibliográficas

Artículo

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3)195-204. México. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, número 54, 159-165. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Díaz, S. (2014). Desarrollo de una ficha de observación para el análisis y evaluación de experiencias educativas en mundos virtuales. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 1(2), 69-82. Recuperado de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1088>
- Farji-Brener, A. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Asociación Interciencia*, vol. 32, núm. 10, pp. 716-720. Caracas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33901013>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión Vol. 2*, N° 1. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. International Conference*. págs. 563-575. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, número 58, 7-13. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe

del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 7, núm. 1. pp. 43-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>

Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, M. (2015). Relación del Clima Organizacional y La Satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista internacional administración & finanzas*, volumen 8, número 1, 37-50. Recuperado de <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=19302111611710100709709308112407201805005303906307405910702011607402600012509601112206205511511101812005103108902008803001002101100502902306511312309306608201702506010059009098096102064111120004111120126118126123026071091021011079075084023005007115120&EXT=pdf>

Reynaga, J. (2015). El Método Estadístico. *Universidad Nacional Autónoma de México*. México. 2015. Recuperado de <https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83050-el-metodo-estadistico>

Rocha, M. y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Universidad Católica Boliviana San Pablo*. Bolivia. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>

Salgado, J., Remeseiro, C., y Iglesias, M. (1996, como se citó en Locke, 1976, 1984). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, vol. 8, núm. 2, pp. 329-335. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72780208>

Sierra, J. Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Malestar Subjetividad y Fortaleza*, V 3, N° 1, p. 10 - 59, Fortaleza. Brasil. Recuperado de <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/1159/3435>

Artículo con DOI

Zárate, J. (2014). La identidad como construcción social desde la propuesta de Charles Taylor. *Eidos* N° 23. págs. 117-134. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/eidos.23.189>

Charlas y conferencias

Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relacion con la educacion, el empleo y el desarrollo local. *Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Monografía realizada en el marco de la Beca de Iniciación del INTA: Gestión del emprendimiento y la innovación.* Buenos Aires. Recuperado de <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Libro

Angulo, H. (2011). *El desarrollo profesional del docente.* Ed. Narcea. Madrid, España.

Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional e individual.* Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.

Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos: gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos.* Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica.* Sexta edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Pearson Educacion de Colombia Ltda. Colombia.

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar.* Barcelona: Praxis.

Bleger, J. (1969). *Psicología de la conducta.* Editorial: EUDEBA. Buenos Aires.

Blum, M. y Nayles J. (1995). *Psicología Industrial.* México: Trillas.

Carreas, LL; Eijo, P; Estany, A; Gómez, T; Guich R; Mir, V; Ojeda, F; Planas, T; Serrats, G. (1995). *Cómo educar en valores: Materiales, textos, recursos y técnicas.* Narcea S.A. Ediciones. Madrid-España.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* Séptima Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Mexico.

Cussíanovich A. y Márquez A.M. (2002). *Hacia una participación protagónica de los niños, niñas y adolescentes.* Save the Children Suecia. Lima, Perú.

- Da Silva (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores, S.A. México
- De Miguel D. et al. (1996). *El desarrollo profesional docente y las resistencias a la innovación educativa*. Servicio de publicaciones S.A. Universidad de Oviedo. Asturias.
- Diaz, J. (1999). *La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas*. Indie Publicaciones, Primera Edición. Barcelona- España.
- Díez de Castro, E; García del Junco, J; Martín, F; Periàñez; R. (2001). *Administración y dirección*. McGraw-Hill. Madrid.
- Dorsch, Friedrich (2002). *Diccionario de Psicología*. Editorial Herder, Barcelona, 8ª ed. España.
- Gagné, R. (1985). *The Conditions of Learning and Theory of Instruction*. New York: CBS College Publishing.
- Hellriegel D (1999). *Comportamiento organizacional*. International Thomson Editores. México.
- Hernández, R; Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6ª edición. Mc Graw Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México.
- Larrosa, J. (2011). *La experiencia de la lectura*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Maehr, M. L. and Nicholls, J. G. (1980). *Culture and achievement motivation: A second look*. En N. Warren (Ed.), *Studies in cross-cultural psychology*. New York: Academic Press.
- Muñoz, B y Riverola, J (2003). *Del buen pensar y mejor hacer. Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U. España.
- Perkins, D. (1999). *Capítulo 2 ¿Qué es la comprensión? En M. Stone*. (Editorial Paidós), *La enseñanza para la comprensión*. (pp. 69). Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava Edición, México: Pearson Educación.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. Pearson Educación. México.
- Savin N. (1972). *Pedagogía*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana
- Sexton, W. (1997). *Teorías de la organización*. Trillas. México.
- Supo, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de La Investigación Para Las Ciencias de La Salud*. Editorial: CreateSpace Independent Publis. Estados Unidos
- Weber, M. (1982). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Amorrortu Editores. Buenos Aires
- Wright, M y Davis, D (2003). *La satisfacción laboral en el sector público: el papel del ambiente de trabajo*. American review of public administration. Estados unidos.
- Zorrilla, A. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación*. México, Aguilar Leon y Cal, Editores, 11ª Edición.

Libro on-line

- González, F. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Oficina de Derechos del Arzobispado de Guatemala. Guatemala. Recuperado de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/20551/2/Gonzalez%20Rey%2c%20F_2006.pdf
- López, A. y Gutiérrez, A. (2011). *Alumnos con altas capacidades y aprendizaje cooperativo - un modelo de respuesta educativa*. Fundación SM. Madrid, España. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38228072/Altas_capacidades_y_aprendizaje_cooperativo.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAltas_capacidades_y_aprendizaje_cooperativo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190625%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190625T030925Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=ccccb3ace78c2fbb150dadc1c4b4b04b2f5adf139585f3ecaecaff9e5084

Rodríguez, Clein. (2012). *Psicología social*. Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C. Recuperado de <http://fundacionortizavila.com/descargar/340/bc67b32d67716a4ee6dcfbc77e0ef173>

Stone. (Editorial Paidós). *Fragmento de: La enseñanza para la comprensión*. Buenos Aires. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/3/EEDU_Perkins_Unidad_1.pdf

Revista

Larrañaga, E; Yubero, S. (2005). El hábito lector como actitud. El origen de la categoría de falsos lectores. *Revista OCNOS N° 1*, p. 43 - 60. Recuperado de https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/1250/ocnos_01_cap4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, A., Hernández, M. y Hernández, L. El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol. 9, pp. 104-121. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>

Nieves, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 6, N° 11, 111-137*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>

Tesis

Alcalá, P., Rurush, M., Vilca, P. y Zelaya, D. (2017). *Estrategias para el desarrollo profesional de las mujeres ejecutivas en el Perú* (Tesis de maestría). Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Arroyo, J. (2016). *Estilo de liderazgo y desarrollo profesional en el desempeño del director en las instituciones educativas - Breña, 2015* (Tesis de posgrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Castillo, E. y Pillaca, E. (2018). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016* (Tesis de posgrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Trujillo.

- Chornet, F. (2015). *Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir. España.
- Contreras, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad de Granada. España.
- García, M. (2016). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Leadcom Perú S.A.C – Lima, 2016* (Tesis de pregrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.
- Giraldo, G. y Lloverá, J. (2018). *Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018* (Tesis de pregrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Huaraz.
- González, C. (2016). *El desarrollo profesional en la Universidad de Ramkhamhaeng (Tailandia) desde la perspectiva de los docentes* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Guerrero, H. (2017). *El desarrollo profesional de los docentes noveles de la Universidad Central del Ecuador desde la narrativa de sus protagonistas* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad de Alicante. España.
- Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional Docente* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad Pedagógica Félix Varela, Cuba.
- Mosquera, M. (2015). *Gestión del Talento humano y Desarrollo Profesional de los Trabajadores en el distrito Judicial de Lima Sur, 2015* (Tesis de posgrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Tenorio, A. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Víctor Larco - Trujillo-2019* (Tesis de posgrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Trujillo.

Villalba, A. (2016). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio de Trabajo Sede Lima 2015* (Tesis de posgrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Web

Pérez, J y Gardey, A. (2010. Actualizado: 2014.). *Definición de constancia*. Definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/constancia/>

Pérez, J y Merino, M. (2009. Actualizado: 2012.). *Definición de dominio*. Definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/dominio/>

Pérez, J. y Merino, M. (2008. Actualizado: 2012). *Definición de sensaciones*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/sensacion/>

Pérez, J. y Merino, M. (2011. Actualizado: 2014). *Definición de promesa*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/promesa/>

Pérez, J. y Gardey, A. (2010. Actualizado: 2012). *Definición de reacción*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/reaccion/>

Pérez, J. y Gardey, A. (2017. Actualizado: 2018). *Definición de escasez*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/escasez/>

Pérez, P. y Gardey, A. (2009). *Definición de cualidades*. Definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/cualidades/>

Porto, J. y Gardey, A. (2009). *Definición de perspectiva*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/perspectiva/>

Porto, J. y Gardey, A. (2009. Actualizado: 2012). *Definición de disposición*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/disposicion/>

Porto, J. y Gardey, A. (2009. Actualizado: 2012). *Definición de promesa*. definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/accion/>

Anexo

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Huacho, 07 de Junio del 2019

Sr.
Jacinto Romero Trujillo
Alcalde
Municipalidad Distrital de Huaura

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA	
MESA DE PARTES	
N° DE EXP.	5597-2019
07 JUN 2019	
FOLIOS:	01
HORA:	4:02
FIRMA:	
RECEPCIÓN DE CONFORMIDAD	

ASUNTO: ENTREVISTA PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN ACADEMICA.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentarle a nuestro Bachiller **ALLCCA GUARDIA, JEFERSON MARCELO** con código **2013221777** de la **E.P. de Administración y Negocios Internacionales**, quien está planteando su trabajo de investigación para la obtención de su **título profesional** en la institución que usted dirige.

Inicialmente le estará realizando una entrevista para conocer en forma general las actividades que realizan en su institución o área de trabajo; identificando sus fortalezas / debilidades, posterior a ello planteara su investigación académica, para lo cual se requiere su consentimiento para visitar cada uno de las áreas e integrantes de su institución.

Es importante resaltar que la investigación a realizar contara con la supervisión suya y es únicamente de carácter académico.

Apellidos y nombres: ALLCCA GUARDIA, JEFERSON MARCELO
Condición : Bachiller
Celular : 958087541

Seguros de contar con vuestra aceptación y del apoyo que brindan a la educación, aprovecho la oportunidad para agradecerles y expresarles mi consideración.

Atentamente,


Dr. Freddy Pedrich Caballo Vicente
COORDINADOR ACADÉMICO
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN

La Municipalidad Distrital de Huaura, da consentimiento a Jeferson Marcelo Alcaza Guardia, Bachiller en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, identificado con DNI 73322513 y código de estudiante N° 2013221777 para que realice la investigación denominada: "Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019" la misma que conducirá a la obtención de su título profesional.

En tal sentido nuestra institución y sus colaboradores acceden a participar en este estudio, para ello responderán preguntas en cuestionarios y entrevistas no estructuradas o conversatorios con los colaboradores de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas, o situación diagnóstica entre otros que se haya expresado de la institución. Esto tomará aproximadamente 07 meses.

En consecuencia, en mi calidad de Gerente/Alcalde de la Municipalidad Distrital de Huaura, acepto consentir y participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bachiller portadora del presente documento, en tal sentido reconozco que la información que yo y mis colaboradores provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, pueden contactar a Calle Pedro Jorge Chávez N° 206 - Hualmay - Huacho, Coordinador académico de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales: Dr. Freddy Cabello Vicente y al teléfono 01-239-6451, Anexo: 112.

Entiendo que una copia de este Certificado de Consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Coordinador académico de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales: Dr. Freddy Cabello Vicente y al teléfono 01-239-6451.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL Huaura, 10 de Junio del 2019
JACINTO E. ROMERO TRUJILLO
ALCALDE DISTRITAL
Gerente/Alcalde

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

INFORME N° 056 - 2018 - EPANI - UAP/ FILIAL HUACHO

Estudiante Título de investigación Provincia

Fecha : 25.0.18 Expira: 30.04.19

Estudiante : ALLCCA GUARDIA, JEFERSON MARCELO

Título de Tesis:

"DESARROLLO PROFESIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2018".

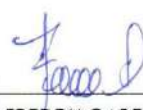
Aspectos de Conformidad:

Es conforme el título de investigación, la misma que cumple los protocolos y las rúbricas de evaluación establecidas; en consecuencia, el graduando debe proceder a realizar su plan de tesis en el marco del esquema, según Resolución N° 19338 -2017-R-UAP, del 28 de Noviembre del 2017 y Resolución N° 19337-2017-R-UAP, del 28 de Noviembre de 2017, las mismas que deben evidenciarse en el proceso del desarrollo de su plan de tesis.

RECOMENDACIONES:

- Al momento de presentar su plan de tesis, debe adjuntar la carta de consentimiento informado de la empresa.
- Sustentar con evidencias.


Atentamente,



DR. FREDDY CABELLO VICENTE
COORDINADOR ACADEMICO
COD. 008804



DOCENTE A TIEMPO COMPLETO


24/10/18
3:05 pm

DECLARACIÓN JURADA

(Originalidad del Plan de Tesis)

Yo, Jeferson Marcelo Allica Guardia de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Adm. y Negocios Internacionales con documento de identidad N° 73322513, con domicilio en Av. San Martín No 455 Departamento de Lima de la Provincia de Huaura del distrito de Huaura; con la tesis titulada "Desarrollo Profesional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019"

Declaro bajo juramento que:

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

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Huaura, a los 07 días del mes de Mayo, año 2019.



Firma

DNI



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAUURA
PROVINCIA DE HAUURA**

**RESUMEN CUANTITATIVO
DEL CUADRO PARA LA ASGINACION DEL PERSONAL PROVISIONAL 2019**

PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO - CLASIFICACIÓN	
FUNCIONARIO PÚBLICO	FP
EMPLEADO DE CONFIANZA	EC
SERVIDOR PÚBLICO DIRECTIVO SUPERIOR	SP-DS
SERVIDOR PÚBLICO EJECUTIVO	SP-EJ
SERVIDOR PÚBLICO ESPECIALISTA	SP-ES
SERVIDOR PÚBLICO APOYO	SP-AP

SITUACIÓN DEL CARGO	
OCUPADO	O
PREVISTO	P

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAUURA GOBIERNO LOCAL								
ENTIDAD								
SECTOR								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	TOTAL
ALCALDIA	1					1		2
GERENCIA MUNICIPAL		1				1		2
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL				1				1
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL				1		1		2
SUB-GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		1				2		3
OFICINA DE PLANEAMIENTO				1				1
OFICINA DE PRESUPUESTO						1		1
OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION E COMUNICACIÓN				1		1		2
SUB-GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA		1				1		2
OFICINA DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE INVERSIONES				1				1
SUB-GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL		1				1		2
OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO						1		1
OFICINA DE ARCHIVO GENERAL						1		1
OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL				1		2		3
SUB-GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS		1				1		2
OFICINA DE CONTABILIDAD				1		2		3
OFICINA DE TESORERIA				1		2		3
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS				1		1		2
OFICINA DE LOGISTICA				1		2		3
OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL				1		1		2
SUB-GERENCIA DE ADMINISTRACION Y TRIBUTARIA Y RENTAS		1				2		3
OFICINA DE PLANEACIONES Y CONTROL TRIBUTARIO						2		2
OFICINA DE AUTORIZACIONES COMERCIALES						1		1
OFICINA DE FISCALIZACION TRIBUTARIA				1		1		2
SUB-GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL		1				1		2
OFICINA DE EJECUCION COACTIVA				1		2		3
POLICIA MUNICIPAL				1		6		7
SUB-GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS		1				1		2
OFICINA DE REGISTRO CIVIL				1		1		2
OFICINA DE CAMAL MUNICIPAL				1		1		2
OFICINA DE MERCADOS				1		1		2
OFICINA DE SALUD, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE				1		1		2
SUB-GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTION DE RIESGO		1				1		2
OFICINA DE SERENAZGO				1		1		2
OFICINA DE GESTION DE RIESGO DE DESASTRES				1		1		2
SUB-GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL		1				2		3
OFICINA DE OBRAS				1		1		2
OFICINA DE PLANES Y PROYECTOS				1				1
OFICINA DE CONTROL URBANO Y TRANSITO				1		1		2
OFICINA DE OBRAS PRIVADAS, CATASTRO Y PLANEAMIENTO URBANO						2		2
SUB-GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO		1				8		9
OFICINA DEMUNA				1				1
OFICINA DE EDUCACION, CULTURA, DEPORTES, RECREACION Y TURISMO				1		2		3
OFICINA DE PARTICIPACION VECINAL, JUVENTUD Y PROYECTOS PRODUCTIVOS				1				1
OFICINA DE OMAPED				1		1		2
OFICINA DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE				1				1
OFICINA DEL CENTRO INTEGRAL DE ATENCION AL ADULTO MAYOR (CIAM)				1				1
OFICINA DE BIENESTAR SOCIAL						1		1
SUB-GERENCIA DE AGUA Y ALCANTARILLADO		1				1		2
OFICINA COMERCIAL				1		1		2
OFICINA OPERACIONAL				1		1		2
TOTAL	1	12	0	31	0	66	0	110
TOTAL OCUPADOS						99		
TOTAL PREVISTOS						11		
TOTAL GENERAL						110		


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAUURA
WILSON LORENZO CONDOR
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 C.A.H. 1385

FICHA DE OBSERVACIÓN

 Fecha: 10/06/19 Entidad: Municipalidad Distrital de Huaura

 Observador: Alcides Guzmán Tejedor Marcelo
Lorenzo Condor Wilson
ASPECTOS A OBSERVAR:
1. DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
a) Presentación personal.		X	
b) Respeto de los horarios		X	
c) Comunicación	X		
d) Empatía	X		

Descripción de aspectos relevantes:

- La mayoría del personal administrativo se encuentra comprometido con la puntualidad
 - Se notaron deficiencias en el flujo de comunicación

3. PERSONAL EN RELACIÓN CON LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES:

	NO SE OBSERVA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA
a) La comunicación entre colaboradores ha sido adecuada		X		
b) Los colaboradores demuestran la capacidad para dar solución a los problemas			X	
c) La relación entre jefe y subordinado es adecuada (cordial, respeto)			X	
d) Se promueve aprendizajes, compartiendo las necesidades, saberes y potencialidades entre colaboradores		X		
e) Se promueve y comparte las experiencias, aprendizaje de jefe a subordinado		X		
f) Se atiende las necesidades de manera eficiente de los ciudadanos (atención al público)		X		
g) Se observa el trabajo en equipo		X		
h) Los colaboradores cuentan con los equipos y herramientas necesarios para el buen desempeño de sus labores			X	
i) Se observa carga laboral				X

Descripción de aspectos relevantes del desempeño:

- No todos están dispuestos a aprender, ni todos dispuestos a enseñar de los ciudadanos no resueltas

3. AUTORIDADES / JEFES EN RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

	NO SE OBSERVA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA
a) Facilita el clima de diálogo		X		
b) Incita a la reflexión		X		
c) Monitoreo y manejo de los colaboradores			X	
d) Incita a la participación del subordinado		X		
e) Respeto del colaborador hacia los jefes y viceversa			X	
f) Compromiso y Responsabilidad			X	

Descripción de aspectos relevantes del desempeño:

- Personal joven y nuevos métodos de trabajo
 - Discrepancia constante entre personal administrativo
 - Clima laboral tenso

4. MOMENTOS DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES

	OBSERVACIONES
INICIO DE ACTIVIDADES	- Poca puntualidad - Carga laboral al inicio de actividades
DESARROLLO DE ACTIVIDADES	- Descoordinación debido a la comunicación deficiente entre personal - Clima laboral tenso
CIERRE DE ACTIVIDADES	- Éxito laboral - Incomodidad debido a que no se respeta el horario (8 horas)

Guía de entrevista para desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019

Autor: Jeferson Marcelo Allica Guardia

A. Datos personales

1. Sexo: Masculino (M) Femenino (F)
2. Edad: 29 años
3. Área de trabajo: Recursos Humanos
4. Cargo: Jefe de Recursos Humanos
5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su puesto?
En el puesto actual en la institución 8 meses.

B. Preguntas

1. ¿Cuál es el objetivo y que quiere lograr usted en la Institución?
Lograr el crecimiento y auto-realización, que como todos algún día se plantearon como futuro profesionales (casados) y ocupar cargos importantes.
2. ¿Cómo se siente dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura?
Como todo lugar existe inconvenientes, debido a que uno de los mayores objetivos de un profesional en una institución es ser escuchado y no quedarse estancado solo en un puesto de trabajo, es por ello que existen problemas como desamor, falta de interés y compromiso.
3. ¿Algún curso, taller o capacitación que se haya realizado para desarrollar sus competencias profesionales y personales?
Se vienen desarrollando diferentes talleres y capacitaciones realizadas por la Municipalidad Distrital de Huaura, pero por el momento dirigidos a la población se están programando capacitaciones para potenciar las capacidades del personal.
4. ¿Cómo se siente al desarrollar proyectos dentro de la Institución que le permitan exigirse y demostrar sus habilidades?
A la vez motivado, considerado y valorado como parte importante de la institución, y a la vez en ocasiones cuando el trabajo es exigente se siente la frustración y estrés por la presión de no poder resolverlo de la mejor manera. Muchas veces se necesita el apoyo de un tercero (asesor).
5. ¿Cómo usted mide sus conocimientos y habilidades aprendidas?
Para ser un asesor profesional es importante trabajar día a día, establecerse metas y buscar los medios que pueden ayudarnos a cumplirlos.
6. ¿Existe la motivación y satisfacción dentro de la Institución, cual es el impacto?
La motivación existe de manera constante (realización de eventos, felicitaciones recurrentemente verbales) y por satisfacción existe algunos inconvenientes anteriormente mencionados (casados profesionalmente), por lo que se va a tener como prioridad mantener al personal satisfecho con los resultados obtenidos, mejores resultados de desempeño.
7. ¿Asume que los trabajadores están comprometidos con la empresa?
Asumo que si, pero los inconvenientes podrían causar una pérdida de interés y compromiso de parte del personal administrativo con la institución.
8. ¿Se brinda las oportunidades para ascender profesionalmente?
Si el personal demuestra con acciones resultados sus capacidades y habilidades que puede asumir nuevos puestos, la oportunidad y las etapas están abiertas para todos. Cabe resaltar que no todos las instituciones crecen a la vez de sus procesos.
9. ¿En los meses cuantas veces los trabajadores se ausentan o renuncian al trabajo?
Pocas son las veces que algún personal se ausenta, y la razón es en las compañías de que se es por la falta de experiencia para demostrar todas sus capacidades y habilidades.
10. ¿La rotación del personal que impactos trae dentro de la Institución?
Si bien no es muy buena rotar personal en actividades, eso se realiza cuando en realidad es necesario, cuando el personal demuestra que se puede desempeñar de la mejor manera en otras etapas o áreas.
11. ¿En el transcurso del año cuantas veces se evalúa el desempeño a los trabajadores?
Actualmente se evalúa en algunos parámetros de parámetros de desempeño y sus factores.
También se cuenta con evaluaciones trimestrales del Plan Operativo Institucional (POI), que evalúa el cumplimiento de las actividades de un programa por meses en todo el año.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUaura
WILSON LORENZO CONDOR
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
E.A.H. 1982

Evidencia Cuantitativa de la Realidad Problemática

Evaluación de desempeño y sus factores

Productividad y desempeño laboral en los últimos seis meses

Indicadores	Productividad y desempeño laboral (promedio)	Incremento / Disminución	Total productividad y desempeño laboral	Personal comprometido (promedio)	Incremento / Disminución	Total personal comprome tido
	%	%	%	%	%	%
Capacitación (desarrollo personal)	75	-22	53	59	-18	41
Desarrollo profesional	78	-16	62	64	-33	31

Fuente: Municipalidad Distrital de Huaura

Satisfacción Laboral en productividad


Indicadores	Productividad (Insatisfacción Laboral)	Productividad (promedio)	Productividad (Satisfacción Laboral)
	%	%	%
Personal administrativo	49	74	92

Fuente: Municipalidad Distrital de Huaura

Rotación de personal

Indicadores	Alta rotación de personal	Baja rotación de personal
	%	%
Especialización del personal	25	74
Satisfacción laboral	45	60
Renuncias	60	25
Niveles de Producción	50	50
Niveles de gasto	45	50
Desarrollo profesional	75	35

Fuente: Municipalidad Distrital de Huaura

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA

 WILSON LORENZO CONDOR
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 C.A.H. 1385

Matriz de consistencia de la tesis

Título: Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019					
Autor: Allcca Guardia Jeferson Marcelo			Tutor: Mg. José Gonzales Matzunaga		
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores		Metodología de la investigación
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?	OBJETIVOS GENERAL: Determinar la relación entre el desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019	HIPOTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019	Variable 1: Desarrollo profesional		Tipo y nivel
			Dimensiones	Indicadores	a) Tipo: Básico
			Habilidad	1.Destreza 2.Habito 3.Eficiencia 4.Dominio	b) Nivel: Relacional
			Conocimiento	1. Capacidad 2. Aprendizaje 3. Comprender 4. Experiencia	Métodos y diseño a) Método: Deductivo Hipotético Deductivo Estadístico Analítico b) Diseño:
PROBLEMAS SECUNDARIOS: ¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?	OBJETIVOS SECUNDARIOS: Identificar la relación entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.	HIPOTESIS SECUNDARIOS: Existe relación significativa entre desarrollo profesional y la actitud del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.	Variable 1: Satisfacción laboral		No experimental - transversal
			Eficacia	1.Logro 2.Constancia 3.Perseverancia 4.Cualidad	Población y muestra a) Población: 99 b) Muestra: 99
			Compromiso	1. Identificación 2. Participación 3.Promesa 4.Lealtad	Técnica e instrumento: a) Técnica: Observación Entrevista Análisis documental Encuesta
			Actitud	1.Acciones 2. Perspectiva 3.Eficacia 4.Disposicion	b) Instrumento: Ficha de Observación Guía de entrevista Fichaje Cuestionario
 ¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?	Identificar la relación entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.	Existe relación significativa entre desarrollo profesional y los valores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.	Variable 2: Satisfacción laboral		Validación:
			Actitud	1.Conducta 2.Subjetivo 3. Ideales 4. Objetivos	a) Interno: b) Externo: por juicio de experto
			Valores	1. Escasez 2. Ansiedad 3. Carencia 4. Emprendimiento	
			Emociones	1.Sensaciones 2.Comportamiento 3.Reaccion 4.Motivacion	
¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019?	Identificar la relación entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.	Existe relación significativa entre desarrollo profesional y las emociones del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.			

Fuente: (Elaboración propia)

CUESTIONARIO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

A.- Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir el Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019. Cuyas opiniones personales solamente es de gran importancia para la investigación.

B.- Datos generales

1.- Área de trabajo:

.....

2.- Sexo: Femenino Masculino

3.- Edad 18 - 25 26 - 46 47 - 60 60 - 70

4.- Tiempo de trabajo

0-5 meses 6-12 meses 1-2 años 2 a más

5.- Condición: contratado contrato Indefinido

Otros:

.....

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles responsables
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con "X" en un solo recuadro que según tu opinión, mejor reflejo o describa el desarrollo profesional
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala de Likert	Código	Valoración
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	V1: Desarrollo profesional					
	D1: Habilidades					
1	¿La destreza en los colaboradores es importante?					
2	¿La destreza es una habilidad que debe estar presente dentro de la empresa?					
3	¿Los buenos hábitos son necesarios para el mejor desempeño en la empresa?					
4	¿La eficiencia es importante para crecer profesionalmente dentro de la empresa?					
5	¿Se necesita contar con aptitudes profesionales para desarrollarse dentro de la empresa?					
	D2: Conocimiento					
6	¿La capacidad personal, influye en el desarrollo profesional?					
7	¿El aprendizaje personal es continuo dentro de la empresa?					
8	¿Se recibe capacitaciones constantes para el aprendizaje del personal?					
9	¿La comprensión de saberes, es compartido en la empresa?					
10	¿Tener experiencia es determinante para desarrollarse profesionalmente?					
	D3: Eficacia					
11	¿Los logros de la empresa son compartidos con todo el personal?					
12	¿Para cumplir los logros de la empresa se estimula al personal?					
13	¿Existe constancia de parte del personal para crecer profesionalmente?					
14	¿Se promueve la perseverancia dentro de la empresa para cumplir los objetivos propuestos?					
15	¿Las cualidades del personal, son las necesarias para el desarrollo personal?					
	D4: Compromiso					
16	¿Se promueve la misión, visión y objetivos de la empresa?					
17	¿Se promueve la participación dentro de la empresa?					
18	¿Se cumple los beneficios acordados dentro de la empresa?					
19	¿Si le ofrecieran un mejor salario en otra empresa, lo tomaría?					
20	¿El trato es el mismo para todos dentro de la empresa?					

[GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO PARA LA SATISFACCION LABORAL
A.- Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir el Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.

Cuyas opiniones personales solamente es de gran importancia para la investigación.

B.- Datos generales

1.- Área de trabajo:

.....

2.- Sexo: Femenino Masculino

3.- Edad 18 - 25 26 - 46 47 - 60 60 - 70

4.- Tiempo de trabajo

0-5 meses 6-12 meses 1-2 años 2 a más

5.- Condición: contratado contrato Indefinido

Otros:

.....

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles responsables
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con "X" en un solo recuadro que según tu opinión, mejor reflejo o describa el desarrollo profesional
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala de Likert	Código	Valoración
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	V2: Satisfacción laboral					
	D1: Actitud					
1	¿Está satisfecho con la gestión empresarial de la empresa?					
2	¿La perspectiva de las personas del exterior hacia la empresa, le benefician?					
3	¿Hay eficacia a la hora de solucionar problemas dentro de la empresa?					
4	¿El personal de la empresa es eficaz?					
5	¿Existe disposición de la empresa para atender sus necesidades?					
	D2: Valores					
6	¿La conducta del personal es un factor importante en la empresa?					
7	¿La conducta del personal afecta en el clima organizacional de la empresa?					
8	¿La responsabilidad moral es considerada al tomar decisiones dentro de la empresa?					
9	¿Comparte los ideales de la empresa?					
10	¿Los objetivos de la empresa van relacionados con los suyos?					
	D3: Necesidades					
11	¿La satisfacción de las necesidades del personal dentro de la empresa es escasa?					
12	¿La motivación afecta la satisfacción del personal?					
13	¿Siente ansiedad por una mejora dentro de la empresa?					
14	¿Nota carencia en la mejora de la satisfacción laboral?					
15	¿Se estimula al emprendimiento de nuevos proyectos?					
	D4: Emociones					
16	¿La percepción de su entorno de trabajo es satisfactoria?					
17	¿Está satisfecho con el comportamiento de sus superiores?					
18	¿Las reacciones de los superiores hacia el personal son cordial?					
19	¿Se promueve la motivación dentro de la empresa?					
20	¿La motivación es imparcial en la empresa?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Validación de instrumento de investigación – Desarrollo profesional



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE Lic. C. Roxana Caro Torero
 1.2 GRADO ACADÉMICO Licenciada, Mg
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA Universidad Alas Peruanas
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO Cuestionario
 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN Desarrollo Profesional y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.
 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN
 A) De 01 a 13 improcedente (No valido, reformular)
 B) De 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
 C) De 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

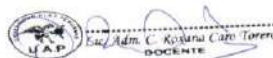
INDICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems				/	
5. SUFICIENCIA	varias dimensiones en cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				/	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				/	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.					/
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos					/
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías					/
SUB TOTAL					20	20
TOTAL						

Valoración cuantitativa (total x 0,4)

Valoración cualitativa 18

Opinión de aplicabilidad

Lugar y fecha Huaura 17/06/19


 Lic. C. Roxana Caro Torero
 DOCENTE

Firma y post firma del experto

DNI:.....06.1186.95.....

Teléfono:.....992.868.286.....

Validación de instrumento de investigación – Satisfacción laboral



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE LIC. C. Roxana Caro Torero
 1.2 GRADO ACADÉMICO Licenciado. Mg
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA Universidad Alas Peruanas
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO cuestionario
 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desarrollo Profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019.
 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN
 D) De 01 a 13 improcedente (No valido, reformular)
 E) De 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
 F) De 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

INDICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los items				/	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				/	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					/
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas					/
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.					/
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				/	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				/	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4)

VALORACIÓN CUALITATIVA 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA

Huaura

17/06/19


 Roxana Caro Torero
 Docente

Firma y post firma del experto

DNI: 06118645

Teléfono: 992868286

Validación de instrumento de investigación – Desarrollo profesional



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE: Ruiz Huaraz Bernardino Carlos
- 1.2 GRADO ACADÉMICO: Doctor
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Alas Peruanas
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
- 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019
- 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN
 - A) De 01 a 13 improcedente (No valido, reformular)
 - B) De 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
 - C) De 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

INDICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías				X	
SUB TOTAL					28	19
TOTAL						

Valoración cuantitativa (total x 0,4)

Valoración cualitativa 17.2

Opinión de aplicabilidad

Lugar y fecha Huaura 17/06/2014

Firma y post firma del experto

DNI: 86650483

Teléfono: 986813260

Validación de instrumento de investigación – Satisfacción laboral



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE: Ruiz Huaraz Bernardino Carlos
- 1.2 GRADO ACADÉMICO: Doctor
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Alas Peruanas
- 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
- 1.5 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019
- 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN

- D) De 01 a 13 impropio (No valido, reformular)
- E) De 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
- F) De 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

INDICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías				X	
SUB TOTAL					28	15
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4)

VALORACIÓN CUALITATIVA 17.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA

Huaura

17/06/2019

Firma y post firma del experto

DNI: 06650483

Teléfono: 986953260

Validación de instrumento de investigación – Desarrollo profesional



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE Teodoro Quispealaya Bonelli
 1.2 GRADO ACADEMICO Doctor Econ.
 1.3 INSTITUCION DONDE LABORA Universidad Alas Peruanas
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO Cuestionario
 1.5 TITULO DE LA INVESTIGACION Desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019
 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN

- A) DE 01 a 13 improcedente (No valido, reformular)
 B) DE 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
 C) DE 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

INDICACION DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías				X	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4)

VALORACION CUALITATIVA 18

POINION DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA Huaura 17/06/2019

Firma y post firma del experto


 Dr. Teodoro Quispealaya Bonelli
 DOCENTE UAP
 DNI: 700 88 602
 Teléfono: 965 859 318

Validación de instrumento de investigación – Satisfacción laboral



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES Y NOMBRES

- 1.1 APELLIDO Y NOMBRE *Teodoro Quispealaya Bonelli*
 1.2 GRADO ACADEMICO *Doctor Econ.*
 1.3 INSTITUCION DONDE LABORA *Universidad Alas Peruanas*
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO *Cuestionario*
 1.5 TITULO DE LA INVESTIGACION *Desarrollos profesional y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2014*
 1.6 CRITERIOS DE APLICACIÓN
 A) DE 01 a 13 improcedente (No valido, reformular)
 B) DE 14 a 16 aceptable con recomendaciones (valido, mejorar, mejorar o modificar)
 C) DE 17 a 20: aceptable (valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACION: (Calificación cuantitativa)

INDICACION DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-10)	REGULAR (11-13)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado por conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías				X	
SUB TOTAL					24	20
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4)

VALORACION CUALITATIVA *17.6*

OPINION DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA *Huaura 17/06/2014*

Firma y post-firma del experto

Dr. Econ. *Teodoro Quispealaya Bonelli*
 DNI:.....
 Teléfono:..... *965 258 218*.....

Prueba Piloto

Fiabilidad – Desarrollo profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20

Vista de base de datos – Satisfacción Laboral

IDE M	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	SUMA TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	1	5	80
2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	74
3	4	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	72
4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	2	72
6	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	2	63
7	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	2	78
8	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	2	70
9	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	87
10	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	75
11	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	87
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	94
13	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	78
14	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	82
15	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	5	2	52
16	5	5	5	5	4	5	4	1	2	4	4	1	1	2	5	4	4	3	5	3	72
17	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	1	2	3	4	4	3	3	1	5	3	70
18	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	90
19	3	5	3	5	4	5	5	3	2	5	2	1	4	1	3	1	2	3	5	4	66
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	90
21	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	4	5	2	69
22	5	1	5	5	4	5	2	3	3	5	5	1	3	3	5	1	3	3	5	3	70
23	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	68
24	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	72
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
26	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	74
27	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	2	63
28	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	87
29	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	78
30	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	4	5	2	69

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	20

Vista de base de datos – Satisfacción Laboral

IDE M	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	SUMA TOTAL
1	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	76
2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	71
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	2	3	69
4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	3	4	3	2	68
5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	2	2	73
6	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	73
7	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	68
8	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	2	3	3	4	3	66
9	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	63
10	3	2	3	4	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	63
11	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	80
12	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	71
13	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	1	1	4	5	4	4	5	3	76
14	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	5	5	4	4	4	4	80
15	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	77
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
17	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	1	3	71
18	2	2	3	4	3	4	5	3	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	2	3	66
19	4	2	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	73
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
21	3	1	3	3	3	5	5	4	4	1	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	74
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	90
24	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	2	3	5	5	5	3	3	73
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
27	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	71
28	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	1	1	4	5	4	4	5	3	76
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
30	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	71