



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ECONÓMICA



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AZÁNGARO: 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

GUISSETH GREGORY CCOYA TIJERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO ECONOMISTA

PUNO - PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO: 2022

AUTOR

GUISSETH GREGORY CCOYA TIJERA

RECUENTO DE PALABRAS

17299 Words

RECUENTO DE CARACTERES

86239 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 24, 2024 10:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 24, 2024 10:27 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)




Dr. Sabino Edgar Mamani Choque
Director de la Unidad de Investigación - FII
UNA - PUNO


Dr. Polán E. Egua Gonzales
Ingeniero Economista
CIP: 132986



DEDICATORIA

Primeramente, dedico esta tesis a nuestro creador por brindarme fortaleza para continuar cuando estaba a punto de rendirme.

A mis queridos padres Sr: Fortunato y Sra. Libia que siempre me acompañaron durante todo el proceso su apoyo incondicional.

A mis hermanas que siempre me impulsaron a seguir adelante y por su inmenso cariño

Guisseth Gregory Ccoya Tijera



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano y en especial a la Facultad de Ingeniería Económica donde tuve la dicha de formarme profesionalmente.

Agradezco a mi asesor de Tesis: Dr. Polan F. Ferro Gonzales por su apoyo incondicional.

A mis amigos por cada palabra de aliento y montos compartidos.

Guisseth Gregory Ccoya Tijera



ÍNDICE GENERAL

	Pag
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
INDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1. Problema general.....	16
1.1.2. Problemas específicos	16
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Objetivo general:	17
1.3.2. Objetivos específicos:	17
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional	20
2.1.3. A nivel local	21



2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Satisfacción	23
2.2.2. Función de utilidad.....	23
2.2.3. Factores socioeconómicos.....	26
2.2.4. Remuneración	27
2.2.5. Teoría de dos factores	28
2.3. MARCO CONCEPTUAL	28
2.3.1. Satisfacción laboral	28
2.3.2. Salario	29
2.3.3. Contrato de trabajo fijo	29
2.3.4. Contrato a plazo indeterminado o indefinido.....	30
2.3.5. Entorno físico	30
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.4.1. Hipótesis general	30
2.4.2. Hipótesis específicas	31
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. Descriptiva	32
3.1.2. Correlacional	32
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS	33
3.4. POBLACIÓN	33
3.5. MUESTRA	35
3.6. TÉCNICAS PARA HALLAR LOS DATOS	36



3.7.	MODELO LOGIT	39
3.8.	MODELO PROBIT	40
3.9.	LOCALIZACIÓN.....	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	44
4.1.1.	Satisfacción Laboral y la Edad.....	44
4.1.2.	Satisfacción Laboral y Estado Civil.....	45
4.1.3.	Satisfacción Laboral y Educación.....	46
4.1.4.	Satisfacción Laboral y Salario Laboral.....	48
4.1.5.	Tipo de Cargo y Satisfacción Laboral.....	49
4.1.6.	Satisfacción laboral y Horas de trabajo.....	50
4.1.7.	Satisfacción laboral y capacitación.....	51
4.1.8.	Satisfacción laboral y entorno físico del área de trabajo.....	52
4.1.9.	Satisfacción laboral y Tipo de contrato.....	53
4.2.	ELECCION DEL MODELO.....	55
4.2.1.	Coeficiente estadístico	55
4.2.2.	Coeficientes de Razón de Verosimilitud LRx2.....	56
4.2.3.	Coeficiente de ajuste Prob>x2	56
4.3.	ESTADÍSTICO DE PRUEBA	59
4.4.	DISCUSIÓN CON OTROS AUTORES	61
V.	CONCLUSIONES.....	63
VI.	RECOMENDACIONES	64
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....		70



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Economía Regional y Local

TEMA: Gestión Pública

FECHA DE SUSTENTACION: 29 de enero del 2024



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Función de Utilidad	24
Figura 2	Función de Utilidad Marginal	25
Figura 3	Asignacion del personal de la Municipalidad Provincial de Azangaro.....	34
Figura 4	Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022	42
Figura 5	Provincia de Azángaro	43
Figura 6	Tasa de satisfacción laboral por grupo de edad, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022.....	45
Figura 7	Tasa de satisfacción laboral según estadi civil, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022.....	46
Figura 8	Tasa de satisfacción laboral por nivel eduvativo, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022.....	47
Figura 9	Tasa de satisfacción laboral según salario laboral, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022.....	48
Figura 10	Tasa de satisfacción laboral según entorno fisico, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022.....	53
Figura 11	Tasa de satisfacción laboral según contrato laboral, Municipalidad Provincial de Azángaro,2022	54



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de asignación para el numero de encuestas aplicadas según grupo ocupacional de la Municipalidad Distrital de Azángaro.....	36
Tabla 2	Confiabilidad instrumento	38
Tabla 3	Satisfacción laboral según ocupación de cargo, municipalidad provincial de azángaro, 2022	50
Tabla 4	Satisfacción laboral según horas de trabajo, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022	51
Tabla 5	Satisfacción laboral según capacitación, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022	52
Tabla 6	Supuestos básicos para elegir modelo.....	55
Tabla 7	Estimación del modelo.....	56
Tabla 8	Estimación de modelo con variables significativas	57
Tabla 9	Estimación de modelo probit: satisfacción en la Municipalidad Provincial de Azángaro	57
Tabla 10	Prueba de hipótesis conjunta e individual de las variables modelo	59



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CAS : Contrato Administrativo de Servicios

RR. HH :Recursos Humanos



RESUMEN

Para la investigación denominada: “Análisis de los factores que explican la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022”. Se tuvo como objetivo Determinar las características individuales y los aspectos laborales que se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, La investigación corresponde a un estudio descriptivo y correlacional. Así mismo, se tomó un modelo de probabilidad tipo probit para las estimaciones con una muestra de 168 trabajadores. Como resultado se encontró, un aumento en la edad, aumenta positivamente la satisfacción de los trabajadores en sus áreas de trabajo. Así mismo, el título profesional de los trabajadores, se correlaciona positivamente con encontrarse satisfechos en sus puestos de trabajo. Un aumento en los salarios mayores al mínimo vital, aumentan positivamente la satisfacción de los empleos en la Comuna. Por otra parte, un aumento entre los trabajadores con cargos intermedios en la Municipalidad, aumenta positivamente la satisfacción laboral. Así mismo, un aumento en las horas de trabajo menor o igual a 48 horas semanales, influye positivamente en la satisfacción de los empleados. En relación al entorno físico del área de trabajo. Un aumento en la mejora del ambiente de trabajo, en términos de buena iluminación, temperatura adecuada, condiciones de seguridad, higiene del espacio de trabajo y espacios para la comunicación entre los compañeros, aumentan positivamente la satisfacción laboral. Así como también, un aumento en los contratos de trabajo por orden de servicios, se correlaciona positivamente y significativamente con la satisfacción de los empleados.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Salarios, Contrato de trabajo, Efectos marginales.



ABSTRACT

For the research called: “Analysis of the factors that explain job satisfaction in the Provincial Municipality of Azángaro, 2022”. The objective was to determine the individual characteristics and work aspects that are related to job satisfaction in the Municipality of Azángaro, where the descriptive and correlational method was used. Likewise, a probit probability model was used for the estimates with a sample of 168 workers. As a result, it was found that an increase in age positively increases the satisfaction of workers in their work areas. Likewise, the professional title of workers is positively correlated with being satisfied in their jobs. An increase in salaries greater than the minimum living wage positively increases job satisfaction in the Commune. On the other hand, an increase among workers with intermediate positions in the municipality positively increases job satisfaction. Likewise, an increase in working hours less than or equal to 48 hours per week has a positive influence on employee satisfaction. In relation to the physical environment of the work area. An increase in the improvement of the work environment, in terms of good lighting, adequate temperature, safety conditions, hygiene of the workspace and spaces for communication between colleagues, positively increases job satisfaction. As well as, an increase in service-ordered employment contracts is positively and significantly correlated with employee satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Wages, Employment contract, Marginal effects.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En los años de 1960, la satisfacción laboral constituyó un asunto de mayor envergadura en el campo empresarial y organizaciones privadas y públicas. Debido a que la satisfacción laboral está relacionada con diverso aspecto que tienen que ver con el tema laboral. A partir de ahí surgieron varias investigaciones en torno a este tema y ha ido creciendo en todas partes y en todas las disciplinas. Resaltando la importancia de la satisfacción en el trabajo como determinante de mayor eficiencia y eficacia en el logro de objetivos de las organizaciones.

No obstante, con el aumento de la diversidad de organizaciones en el mundo empresarial, aparecen nuevas visiones para prestar atención al “recurso humano”. Debido a que, las organizaciones en general están compuestas por las personas. Desde ahí su importancia de la satisfacción en el área laboral; es pues de la interacción entidad-trabajador que resulta necesario prestar atención a ambos intereses desprendiéndose de esto que las personas necesitan a las empresas como importantes medios para alcanzar sus metas y a su vez estas entidades necesitan a las personas para lograr sus objetivos organizacionales (Davis et al. 2003).

Esta investigación, está compuesto por cuatro acápite, el primero hace énfasis en el del planteamiento del tema y objetivos, el segundo acápite trata del marco conceptual y del marco teórico. El tercero y el cuarto acápite tratan de la metodología y exposición de los resultados.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones enfrentan problemáticas diversas en el desempeño, ocasionadas en gran medida por problemas internos en los individuos que forman parte de estas organizaciones, dentro de ellos, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador. Una de las causas que afectan la satisfacción laboral son atribuidas a diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los salarios, las horas de trabajo, los contratos laborales, las relaciones sociales, el desarrollo personal, entre otras. (Aguilar, 2009).

Los trabajadores, sobre todo en las sociedades industrializadas, destinan en promedio una tercera parte de su tiempo a ejercer actividades laborales, donde el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia en lo físico-cognitivo y emocionalmente más exigente e influyente en la vida personal (Garmendia y Parra, 1993). Así mismo, a nivel internacional “el 76% de los empleados no está satisfecho con su empleo, esto debido a las deficiencias en la remuneración, los planes de jubilación, los horarios flexibles, y sobre todo la mala gestión de las organizaciones; estrategias y prioridades fijadas por las áreas de Recursos Humanos” (Oxford Economics, 2014).

En un estudio realizado, para cuantificar el grado de satisfacción laboral, México obtuvo una puntuación de 3.61, como el país con mayor puntaje de satisfacción laboral. Cuya muestra fue de 100 mil empresas. Así mismo, “en este estudio, se evaluaron los niveles de satisfacción de los profesionales en relación a oportunidades de carrera, cultura de la empresa, calidad de vida, remuneración y beneficios, y el trabajo en general. La plataforma lanzada en Brasil en 2014, detalló que los índices se midieron de uno a cinco



puntos, que van de muy insatisfecho, hasta muy satisfecho. Destacó que México obtuvo la mayor nota en satisfacción general con 3.61; mientras que Brasil y Argentina tuvieron 3.47 y 3.45 puntos cada uno. En cuanto a la relación con la cultura de la empresa, México llegó a 3.48, Brasil y Argentina empataron con 3,20 puntos, en tanto para la remuneración y beneficios, los profesionales argentinos fueron los más insatisfechos con nota de 3.16” (Love Mondays, 2018).

Para el caso peruano, se encontró: “el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores, y gran porcentaje de estos considera que se encuentra ligada con el clima laboral, ya que sus ideas son poco valoradas, no existe claridad en la comunicación, el apoyo cuanto a la productividad es relativamente baja, pues la producción mensual de un trabajador peruano alcanzó los US\$1.048. Ranking elaborado por la base de datos económicos de la junta de conferencias (Córdova, 2014).

1.1.1. Problema general

¿Las características personales del empleado, el aspecto laboral y los tipos de contrato son determinantes de la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo se relacionan las características individuales de los empleados con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022?

¿Cómo se asocia los aspectos laborales con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022?

¿Cuáles son los tipos de contratos de trabajo que más se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022?



1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se realizó por ser un tema relevante, porque está relacionado tanto con la producción de las instituciones, la productividad y el bienestar sociales de los trabajadores. Así mismo, los trabajadores pasan gran parte de sus vidas en su centro de trabajo, desde ahí su importancia de su abordaje, justamente, para ver temas salariales, tipos de contrato, cargos de los trabajadores, horas de trabajo lugar de ambiente, aspectos que se relacionan o si tiene un impacto en la satisfacción del trabajador también se dará una idea a los interesados e implicados de cuáles son los puntos que deberán tener en cuenta para que estén satisfechos y sean productivos, es decir, un trabajador feliz, es un trabajador productivo. La presente investigación también, servirá como un material de referencia para investigaciones posteriores que puedan hacerse, ya sea por parte de algún investigador, estudiantes o algún institución pública o privada.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general:

Determinar las características individuales, los aspectos laborales y los tipos de contrato que se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022

1.3.2. Objetivos específicos:

- Determinar las características individuales de los empleados y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022
- Determinar cómo se asocia los aspectos laborales con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022



- Describir los tipos de contrato laboral y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Jiménez (2005), en su estudio para la Municipalidad de Bermúdez en Sucre. Con el propósito de encontrar una asociación entre incentivos y la satisfacción del empleado. El autor encuentra lo siguiente: “los incentivos tanto financieros como no financieros que perciben los trabajadores, les permite en cierta medida sufragar las necesidades personales de índole económico, y el factor no monetario le permite al trabajador alcanzar sus metas personales, aspirando así satisfacerlas con el hecho de desempeñar bien sus funciones dentro de la institución”.

Carrascal (2014), en su investigación para el caso de Colombia, tomando algunas variables socioeconómicas, el autor arriba a los siguientes resultados: “la satisfacción laboral en los departamentos de la región Caribe Colombia se encuentra asociada positivamente y significativamente con factores como la edad del trabajador, el ingreso laboral, la existencia del contrato de trabajo fijo, estado civil y jefe de hogar”. En consecuencia, las variables que se tomó en la investigación, resultan significativos, no solamente para mejorar la situación del trabajador y su familia, sino también para mejorar la productividad, en base a incentivos y mejoras salariales.

Sánchez et al. (2017), en su investigación para el caso mexicano, los autores arriban a los siguientes resultados:” respecto al ingreso, el trabajador en



estado de México considera que es adecuado para cubrir sus condiciones de vida, respecto a la jornada de trabajo, los trabajadores manifestaron agrado ante el número de horas de trabajo, así como el tiempo de receso en planta y el día de descanso. La capacitación es un aspecto satisfactorio en la empresa, los trabajadores manifestaron que la capacitación les ayuda a hacer más eficiente su trabajo. La seguridad e higiene es un aspecto satisfactorio en la empresa, los trabajadores mencionaron que se les proporciona equipo de seguridad y protección en su lugar de trabajo, están conformes con las instalaciones y la higiene del lugar. En cuanto a las relaciones personales, ellos consideran que su relación con jefes y compañeros es satisfactoria, pero que con su subordinado ha tenido ciertos conflictos, sin embargo, dijo buscar maneras de solucionarlas”.

Velásquez (2019), con la misma importancia realiza un trabajo de investigación para México, para la Empresa la Flor de Catemaco, mediante el modelo binario y tomando en consideración variables más próximas a la satisfacción del empleado. El autor encuentra lo siguiente: “el tiempo trabajado en la organización, la motivación, reconocimiento, los salarios recibidos influye positivamente la satisfacción laboral del trabajador. Sin embargo, la variable edad se relaciona indirectamente con la satisfacción laboral de los trabajadores”.

2.1.2. A nivel nacional

Rivera (2018), lleva a cabo un estudio para el caso peruano, en el cual encuentra lo siguiente: “las variables ingresos, contrato de trabajo CAS, plazo fijo, posibilidades de promoción (ascenso), las oportunidades de capacitación, las relaciones con los jefes o superiores y el sexo (hombre) se relacionan positivamente y significativamente con la satisfacción labora de los trabajadores



del sector salud peruano. Sin embargo, las variables horas de trabajo y contrato de trabajo indefinido se relacionan indirectamente con la satisfacción laboral”.

Del Mazo (2018), con la misma importancia, realiza un estudio para el puerto del Callao, con el propósito de encontrar variables que expliquen la satisfacción del empleado. El autor llega en su investigación a los siguientes resultados: “las horas de capacitación, la comunicación, los salarios, las condiciones laborales de trabajo influyen positivamente la satisfacción laboral. La supervisión y el involucramiento en el trabajo se asocian inversamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del puerto del Callo”.

Mora (2018), en su investigación para el Distrito de la Molina. El autor encuentra el siguiente resultado: “las variables ecología empresarial, ingresos percibidos por los trabajadores y el ambiente laboral donde se trabajan tienen un efecto positivo y significativo con la satisfacción de los trabajadores del distrito de la Molina”.

2.1.3. A nivel local

Salazar (2016), lleva a cabo un estudio para el Municipio de San Román. Valiéndose de un modelo de probabilidad. El autor encuentra el siguiente resultado: “las características individuales como el estado civil el sexo, bachillerato y tener un título profesional influyen positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, así mismo, los aspectos laborales como el trabajo fijo, cargo directivo y el salario que percibe influyen positivamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad”.

Chipa (2017), en su investigación para la Red de Santa Adriana de Juliaca. Con el propósito de encontrar algunas variables que se asocian con la satisfacción



del empleo. El autor arriba a lo siguiente: “el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería, según la prueba estadística Tau-b de Kendall esta variable no es significativa, pues el valor de $p > 0.05$. La variable liderazgo transformacional tiene una relación directa con la satisfacción laboral. Según la prueba estadística Tau-b de Kendall $r = .468$ esta relación viene ser significativa pues el valor de $p < 0.05$. Con respecto la variable liderazgo transaccional, esta variable se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, esto se comprueba con la prueba estadística de Tau-b de Kendall $r = .378$ Con respecto a la variable liderazgo, esta variable se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, a través de la prueba estadística de Tau-b de Kendall que está representada por el valor $r = .328$ esta relación viene ser significativa pues el valor de $p < 0.05$ ”.

Delgado (2016), en su investigación para el caso de Puno; con el propósito abordar el tema de estrés laboral de los empleados en una firma de servicios. El autor arriba a los siguientes resultados. “el 58,5% de los trabajadores tiene estrés laboral algunas veces a la semana y 25,2% algunas veces al mes, y solo el 1,6% nunca ha experimentado situaciones de estrés en el ámbito laboral. los factores intrínsecos tienen influencia en la conducta laboral de los trabajadores, como por ejemplo la libertad para elegir tu propio método de trabajo (20.11%), reconocimiento por el trabajo bien hecho (19.10%), la posibilidad de utilizar tus capacidades (20.84%), posibilidades de promoción (17.05%) y la variedad de tareas que realizas en tu trabajo (22.90%), sin embargo, el estrés laboral está representado en mayor proporción por el agotamiento emocional expresado en 34.97% y la despersonalización en 17.02%. los resultados de insatisfacción en distintos niveles, tales como: muy insatisfecho (13,0%), insatisfecho (5,7%) y moderadamente insatisfecho (15,4%)”.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Satisfacción

Según Domínguez, (2006). La satisfacción es el cumplimiento o realización de una necesidad, deseo o gusto, lo cual, en términos de investigación de mercados, se podría plantear como una pregunta en términos de si se ha cumplido o no, en mayor o menor grado, la necesidad, el deseo o gusto que dio origen a una compra determinada”.

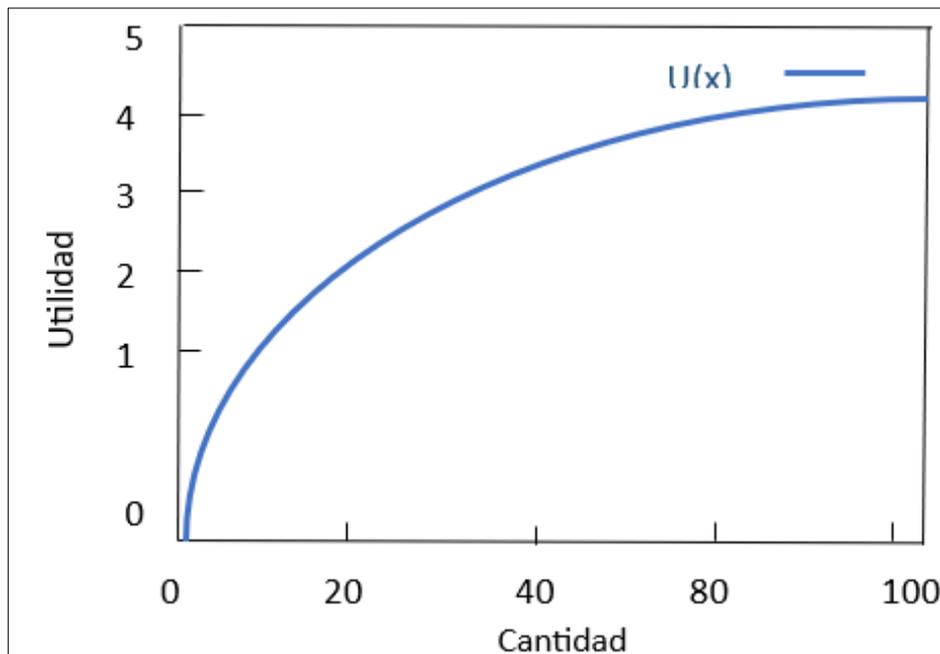
2.2.2. Función de utilidad

Según Bensanko y Braeutigam (2014), la utilidad, en microeconomía, es una medida de la satisfacción de una persona al consumir un bien o servicio. Si bien la utilidad es un concepto subjetivo que no se puede medir, es posible simularla utilizando funciones de utilidad, que relacionan la "cantidad" de utilidad con la cantidad consumida de ciertos bienes o servicios. Esta medida de utilidad se denomina utilidad "cardinal".

Es decir, que una función de utilidad asigna valores numéricos (que se pueden denominar "útiles") a cada cantidad de bienes consumidos. Un valor más elevado de la función de utilidad es preferido a un valor inferior. Su representación matemática es: $U(x) = f(x)$.

Figura 1

Función de utilidad



Las funciones de utilidad, describen el comportamiento de los consumidores:

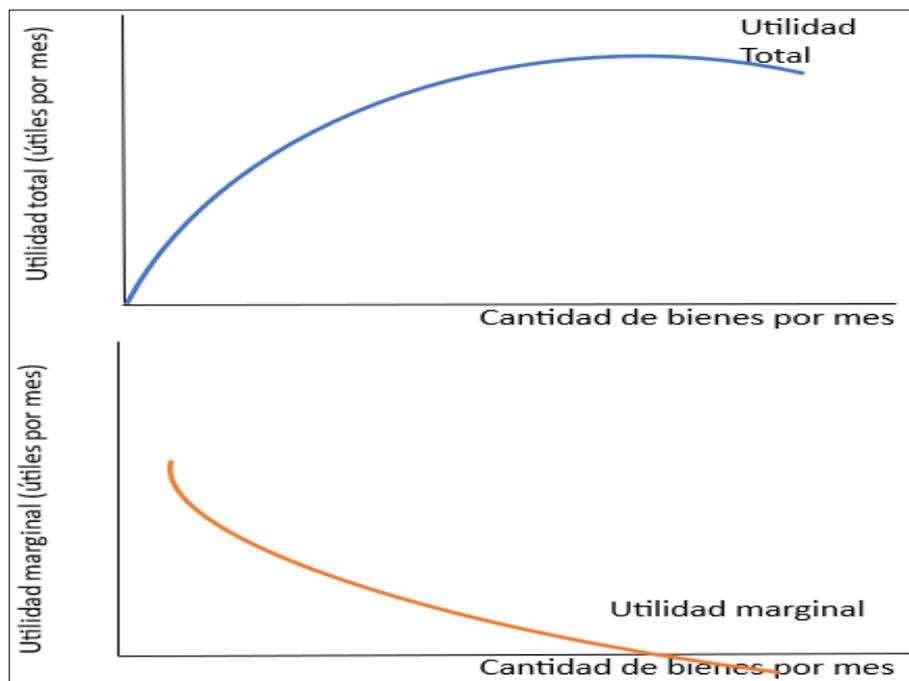
- Si más es preferido a menos: la función de utilidad tiene pendiente positiva.

- Ley de los rendimientos marginales decrecientes: la función de utilidad es cóncava, su derivada parcial (la utilidad marginal) es decreciente.

Uno de los principales economistas en analizar a la utilidad y la utilidad marginal fue Marshall (1890), del que se describe a la utilidad marginal como el cambio en la utilidad total que experimenta el consumidor a consecuencia de variar en una cantidad muy pequeña el consumo de un determinado bien, permaneciendo constante el consumo de otros bienes.

Figura 2

Función de utilidad marginal



Del concepto de utilidad marginal se deriva de la ley de Utilidad marginal decreciente. Dicha ley postula que a medida que un individuo consume unidades adicionales de un bien, la satisfacción o utilidad total que obtiene aumentara, pero en una proporción cada vez menor, hasta llegar en un momento en que consumir más unidades de dicho bien le ocasionara una des utilidad, es decir molestias. Como ejemplo de ello, podemos considerar la satisfacción que brinda beber un vaso de agua fría en un día caluroso y tal vez un segundo vaso. Pero después de 10 vasos de agua posiblemente tengamos más molestias que satisfacción. Sin embargo, esta ley de utilidad marginal decreciente, se pone en discusión cuando se analiza a la educación como un bien o servicio de consumo, mostrándonos un comportamiento contrario a la ley, pudiendo observar una curva de utilidad creciente, ello se sustenta que mientras más estudios y/o especialización tenga una persona, más satisfecha se mostrara.



2.2.3. Factores socioeconómicos

Feldman (2010), en torno a las características individuales del empleado, hace su aseveración y plantea lo siguiente: “existen relaciones positivas estadísticamente significativas entre la edad y las actitudes de los trabajadores”. En esta dirección, diversos estudios señalan que los niveles de satisfacción laboral aumentan con la edad (Khalid et al., 2011), de modo que los empleados mayores de 50 años muestran una satisfacción significativamente mayor en comparación a los más jóvenes.

La variable sexo, también tiene una influencia significativa en la satisfacción de las personas, según diversos estudios, señalan de que “las mujeres parecen encontrarse más satisfechas con su trabajo que los varones (Mahmood, et al., 2011).

La variable estado conyugal. También evidencian menores niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores divorciados (Pakivathy y Phua, 2011) en comparación con los trabajadores casados o en pareja (Paris y Omar, 2008).

Respecto a la educación, autores como, Glenn y Weave (1982), a partir de la encuesta nacional de Estados Unidos, concluyen que la educación tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral, dado que el nivel educativo genera prestigio laboral, el cual contribuye a la relación directa entre formación del capital humano y los beneficios no monetarios del trabajo. También García (2003), plantea que la educación expande la función de posibilidades de utilidad laboral, configurando la denominada satisfacción laboral o beneficios no monetarios del trabajo. “Este autor, pese a centrar gran parte de la atención en la educación, también admite la existencia de otros factores que guían el comportamiento de los individuos en el



mercado, tales como entorno familiar, coeficiente intelectual, edad, situación personal y experiencia adquirida en el trabajo”.

2.2.4. Remuneración

Ardouin, et al. (2000), menciona que se han presentado teorías sobre la satisfacción en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques sobre satisfacción en el trabajo.

1) Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

2) Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo, y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

3) Por último, la teoría de los dos factores plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados "de higiene o mantención", entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados "motivadores", entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que



producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan a trabajar para desplegar un mayor esfuerzo.

Lawer et al. (1967), las recompensas pueden ser de naturaleza intrínseca como sentir que se ha hecho algo que vale la pena o puede ser de manera extrínseca como un aumento en el sueldo. Estas variables afectan en la satisfacción laboral mediante estructuraciones apropiadas de recompensas y las maneras en que estas recompensas son vistas por el empleado.

2.2.5. Teoría de dos factores

Según Herzberg (1967), “menciona que la satisfacción e insatisfacción laboral representan fenómenos distintos en la conducta profesional. Señala que los trabajadores tienen dos grupos de necesidades: unas relacionadas con el medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras relacionadas con el mismo trabajo (necesidades de motivación). Si solo se satisface un grupo de estas necesidades el trabajador no se siente satisfecho, sino en un estado neutro. Mientras que, si ambas necesidades no son cubiertas, él ya se siente insatisfecho; al igual que si ambas con cubiertas el individuo ya se encuentra completamente satisfecho”.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Satisfacción laboral

En su acepción más simple significa: “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en



un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Y, contrariamente la insatisfacción significa “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. (Muñoz, 1990).

2.3.2. Salario

El salario puede ser definido, entonces, como todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de su trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; y ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otro modo. (De Buen, 1977).

2.3.3. Contrato de trabajo fijo

A diferencia del contrato a plazo indeterminado, estos contratos si tienen una duración determinada. Vale decir, cuentan con una fecha de inicio y una fecha de término, según la modalidad que elija el empleador. Cabe indicar que, para contratar trabajadores bajo algunas de estas modalidades, debe existir una motivación fundada. Vale decir, una especificación de porque el plazo de contrato es fijo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1996).



2.3.4. Contrato a plazo indeterminado o indefinido

Este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1996)

2.3.5. Entorno físico

El entorno de trabajo es un valor indiscutible y forma parte de todos los intangibles de las compañías donde la suma de todos supone en muchos casos el 50% del valor de estas. El entorno de trabajo actúa y tiene influencia sobre lo siguiente:

- La mejora de la productividad y la cuenta de resultados
- La mejora de las condiciones de trabajo del cliente interno
- La mejora de nuestras relaciones con los clientes y la manera de aproximar al mercado. (Serrano, 2004).

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, están explicados por características individuales, los aspectos laborales y los tipos de contrato



2.4.2. Hipótesis específicas

- Las características individuales, el sexo, la edad, estado civil, bachillerato, titulado y maestría se relacionan directamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro.
- Los aspectos laborales tales como, salario laboral, cargo directivo, cargo intermedio, horas de trabajo, capacitación y el entorno físico del área de trabajo se relacionan directamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro.
- Los tipos de contratos laborales, contratos CAS y orden de servicio influyen directamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha empleado en la investigación, ha sido descriptivo y correlacional

3.1.1. Descriptiva

El Análisis descriptivo comprende una descripción pormenorizada de las variables que participan en la investigación. Es decir, se hizo una descripción y una interpretación de las variables que influyen en la satisfacción (Sabino, 1986).

3.1.2. Correlacional

El análisis correlacional hizo su participación con el uso de regresiones “entre la variable dependiente y las variables explicativas”. Ya que es un enfoque estadístico que se utiliza para determinar la relación entre las variables cuantitativas o categóricas (Hernández, 2006).

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación corresponde a un Diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Kerlinger, 1983).



3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis en esta investigación, están referidos a las personas que laboran en la Municipalidad de Azángaro.

3.4. POBLACIÓN

En la presente investigación, la población lo constituye los empleados que laboran en la Comuna de Azángaro mayores de edad. Esta población de empleados en la Municipalidad asciende a 300 trabajadores, según Área de Recursos Humanos (RR. HH).

Figura 3

Asignación del personal de la Municipalidad Provincial de Azángaro



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL -2019

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO
SECTOR : Gobierno Local

ORGANOS DE ESTRUCTURA ORGÁNICA	FUNCIONARIO PÚBLICO FP	EMPLEADO DE CONFIANZA EC	SERVIDOR PÚBLICO SUPERIOR SP-DS	SERVIDOR PÚBLICO EJECUTIVO SP-EJ	SERVIDOR PÚBLICO SP-ES	SERVIDOR PÚBLICO APOYO SP-AP	TOTAL
II. ORGANISMO GOBIERNO							
1.1 Alcaldía	1	0	0	0	0	2	3
III. ORGANISMO DE CONTROL INTERNO							
2.1 Oficina de Control Institucional	1	0	1	1	0	1	3
III. ORGANISMO DE DEFENSA JUDICIAL							
3.1 Procuraduría Pública Municipal	0	0	1	1	0	0	2
IV. ORGANISMO DE DIRECCIÓN							
4.1 Gerencia Municipal	0	1	0	0	2	2	5
V. ORGANISMO DE ASESORIA							
5.1 Gerencia de Asesoría Jurídica	0	2	2	9	6	27	46
5.2 Gerencia de Planificación y Presupuesto							
VI. ORGANISMO DE APOYO							
6.1 Oficina de secretaría general	0	1	2	8	4	23	38
6.2 Gerencia de Administración							
VII. ORGANISMO DE LINEA							
7.1 Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano- Rural	0	4	1	20	19	139	183
7.2 Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental							
7.3 Gerencia de Desarrollo Económico y Agropecuario							
7.4 Gerencia de Desarrollo Social							
7.5 Gerencia de Administración Tributaria							
TOTAL CAP POR GRUPO OCUPACIONAL	1	8	6	36	45	204	300

Fuente: Municipalidad provincial de Azángaro



3.5. MUESTRA

La fórmula para determinar la muestra es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= tamaño de muestra

p= Proporción de aceptación 0.5

q= Proporción de rechazo 0.5

N= Tamaño de la población, para efectos de la presente investigación N= 300 trabajadores

e= Margen de error permisible, en la presente investigación se trabaja con 5%

z = Nivel de confianza (z) = 95% (z = 1.96).

$$n = \frac{(1.96)^2 * (300) * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (300 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 168$$

n= 168 encuestas

Tabla 1

Cuadro de asignación para el número de encuestas aplicadas según grupo ocupacional de la Municipalidad Provincial de Azángaro.

		CARGOS	N° de Encuestas Aplicadas
GRUPO OCUPACIONAL	FUNCIONARIO PUBLICO	1	
	EMPLEADO DE CONFIANZA	8	
	SERVIDOR PÚBLICO DIRECTIVO SUPERIOR	6	CARGO SUPERIORES 47 TRAB.
	SERVIDOR PÚBLICO EJECUTIVO	36	
	SERVIDOR PÚBLICO ESPECIALISTA	45	
	SERVIDOR PÚBLICO APOYO	204	CARG. INTERMEDIO 85 TRAB.
			EMPLEADOS 36 TRAB.
TOTAL		300	168

Fuente: elaboración propia

3.6. TÉCNICAS PARA HALLAR LOS DATOS

En esta parte se utilizó una encuesta basada en las variables que se usó en el modelo, así mismo, mediante la encuesta se recabo la información de las características individuales de los trabajadores, con el propósito de hacer un análisis descriptivo y correlacional con el tema de investigación.

3.6.1. Particularidad del Instrumento

En el Anexo 1, la encuesta tiene 11 preguntas, la primera pregunta es la variable dependiente y toma dos valores uno (1) si está satisfecho y cero (0) si no está satisfecho. Las demás preguntas en el cuestionario son las variables independientes.



3.6.2. Validez del instrumento

Hernández et al. (2006), definen “La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

Para la investigación se tomó como referencia el modelo de encuesta del autor Salazar (2016).

3.6.3. Confiabilidad del instrumento

Para medir la confiabilidad del instrumento, se consideró a 20 empleados que no forman parte del estudio para que respondan a las preguntas del cuestionario de la investigación. Según Fernández et al. (2006), “la prueba piloto consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y de ser posible la validez del instrumento”, esta población piloto fue tomada de otra Municipalidad como fue la Municipalidad Distrital de Umachiri.

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de fiabilidad de Kuder- Richardson, “que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta”. Esto se refiere a que, cuando el valor de K-R 20 se aproxime a su valor máximo, que es 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del K-R 20 superiores a 0,7 o 0,8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

El método de Kuder Richardson, nos permite determinar la confiabilidad del instrumento cuyos ítems de respuestas dicotómicas tienen dos alternativas

posibles de respuesta, tal como lo plantea Arias (2006). Según este autor, se “trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes”.

La fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga dos (2) alternativas de respuestas es:

$$K_r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{p * q}{s^2}\right)$$

Donde

s^2 = variación de las cuentas de la prueba.

K= es un número total de ítems en la prueba

p=es la proporción de respuestas correctas al ítem. q= proporción de respuestas incorrectas al ítem.

Tabla 2

Confiabilidad de instrumento

KR - 20	Interpretación
0.00	Nula
0.01-0.20	Muy baja
0.21-0.40	Baja
0.41-0.60	Moderada o sustancial
0.61-0.80	Alta
0.81-0.99	Muy alta
1.00	Perfecta

Fuente: Palella et al., 2003

La prueba piloto en nuestra investigación resulto de 0.74, de acuerdo a la Tabla 1, este valor se encuentra entre 0.61-0.80, de manera que, el instrumento utilizado en el estudio es confiable.

3.7. MODELO LOGIT

Los modelos logit y probit son los más utilizados en los estudios que se relacionan con la satisfacción laboral ya que estos modelos sirven para medir la probabilidad de que ocurra un acontecimiento, en este caso, toma el valor 1 si el trabajador está satisfecho en su área laboral ($Y_i = 1$) y toma el valor de 0 si está insatisfecho en su área laboral ($Y_i=0$). Por otro lado, este modelo muestra la mayor varianza en la distribución del término de error (Tudela, 2007), lo que a continuación se desarrolla el modelo:

$$y = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n$$

(iv)

Dónde:

y = Representa la variable dependiente.

p = indica la probabilidad de acierto.

$1-p$ = indica la probabilidad no acierto.

β_n = son los parámetros por estimar.

x_n = son las variables independientes.

De la ecuación iv, se tiene lo siguiente:

$$\frac{p}{1-p} = e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n} \quad (\text{v})$$

Despejando la ecuación con respecto a p , quedará de la siguiente forma:

$$P = \frac{e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}} \quad (\text{vi})$$

Finalmente nos resulta de la siguiente manera:

$$P(y=1) = \frac{1}{1 + e^{\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}} \quad (\text{vii})$$

Para la interpretación y análisis de los parámetros estimados se realizaron mediante los efectos marginales, para lo cual aplicamos la derivada de (p) con respecto a (x_n) de primer orden, lo que resultara:

$$\frac{\delta p}{\delta x_n} = \beta_n p(1 - p) \quad (\text{viii})$$

3.8. MODELO PROBIT

Para el modelo probit la estimación de máxima verosimilitud facilita una mejor estimación para observaciones individuales (Vásquez, 2002).

$$Y_i = \int_{-\infty}^{Z_i} \frac{1}{2\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{s^2}{2}} ds + u_i$$

(ix)

El valor de Z_i , “es el índice del modelo probit y es una variable muda, con media cero y varianza uno. Se estima mediante la distribución normal”.

$$Y_i = \Phi(X_i\beta) + u_i = \Phi(Z_i) + u_i \quad ; \quad Z_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k$$

(x)

Der esto se tiene lo siguiente:

$$\text{Prob} \left(Y_i = \frac{1}{x_i} \right) = P_i$$

(xi)

Esto es igual:

$$\text{Prob} \left(Y_i = \frac{1}{x_i} \right) = 1 - P_i$$

(xii)

Las variables que contiene el modelo son:

Edad (edad), estado civil (stcivil), bachillerato (bachi), titulado (titulado), maestria (maest), salario (salario), cargo directivo (cargdi), cargo intermedio (carginter),



horas de trabajo (*horastrab*), capacitacion (*capacita*), entorno fisico (*entorfis*), orden de servicios (*ordes*), contrato CAS (*cas*) y sexo

$$\begin{aligned} \Pr(\text{satisfac}) = & \beta_0 + \beta_1 \text{edad} + \beta_2 \text{stcivil} + \beta_3 \text{bach} + \beta_4 \text{titulado} + \beta_5 \text{maest} \\ & + \beta_6 \text{salario} + \beta_7 \text{cargdi} + \beta_8 \text{carginter} + \beta_9 \text{horastrab} \\ & + \beta_{10} \text{capacita} + \beta_{11} \text{entorfis} + \beta_{12} \text{ordes} + \beta_{13} \text{cas} + \beta_{14} \text{sexo} + \epsilon \end{aligned}$$

3.9. LOCALIZACIÓN

La Municipalidad de Azángaro, es un Órgano de Gobierno Local con personería Jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos Municipales de su competencia. Entre las principales funciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos: 1) Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar el desarrollo del Sistema de Personal de acuerdo a los lineamientos y políticas del personal de la Municipalidad Provincia de Azángaro y normas presupuestales, técnicas de control y otras relativas al sistema. 2) Formular y proponer a la Gerencia de Administración el Presupuesto Analítico del Personal, Administrar los programas de bienestar social para el personal, con un enfoque de promoción social, educativo y preventivo. 3) Desarrollar programas de carácter educativo, cultural, recreativo y deportivo, que promuevan la integración, participación y compromiso de los trabajadores con la Municipalidad. 4) Evaluar las propuestas de rotación, promoción, contratación y cese del personal, en función del perfil del cargo y competencias del trabajador, de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos.

Figura 4

Municipalidad provincial de Azángaro



Fuente:<http://www.Azángaro.gob.pe/web/wp-content/uploads/2019/01/129-mapa-Azángaro>

Figura 5

Municipalidad provincial de Azángaro.



Fuente: <https://visor.geoperu.gob.pe/>

La Provincia de Azángaro está ubicada en la zona Nor-central del Departamento de Puno. Tiene una extensión territorial de 706,13 km², una densidad poblacional de 39,4 hab hab./km² y colinda por el norte con la Provincia de Carabaya, el sur con la Provincia de San Román, por el este con las provincias de Huancané y San Antonio de Putina, y por el oeste con las Provincias de Melgar y Lampa.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Satisfacción Laboral y la Edad

La satisfacción laboral va en aumento, a medida que aumenta edad del trabajador. Para el grupo de 18-25 años) y (26-33 años), la satisfacción laboral para los hombres representa el 11%, 21% y para las mujeres el 14% y 26% respectivamente. No obstante, la mayor satisfacción que experimentan los empleados en sus puestos de empleo, se da en el grupo de (34-41 años) de 26% y 31%. En este grupo etario, gran parte de trabajadores han logrado conseguir sus objetivos, han terminado sus estudios, tienen familias y empleo. Por otro lado, para el último grupo de edad, la satisfacción laboral se reduce a 25%, 18% y a 17%,12% respectivamente.

A nivel Nacional, el porcentaje de trabajadores de 30 a 44 años ha disminuido en 6 puntos porcentuales, mientras que los que tienen 45 a 64 años se ha incrementado en 3 puntos porcentuales en el año 2022 con respecto a años anteriores, en cambio la población joven se incrementó en solo un punto porcentual respecto a años anteriores.

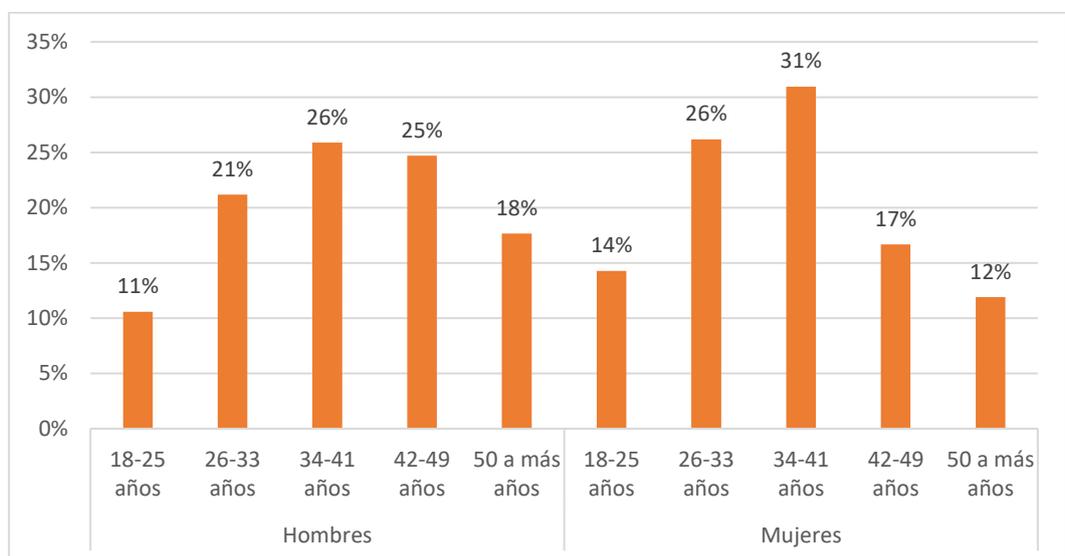
A nivel de Gobiernos Locales el 36.95 % son servidores públicos tienen un rango de edad de entre 30-44 años y un 39.21% son trabajadores que están entre 45 y 65 años y un 18.5 son jóvenes.

En una investigación realizada en la Provincia de Azángaro, pero relacionada con la satisfacción por parte de los usuarios en la que indica que los

trabajadores con edades de entre los 20 a 39 años tienen más tolerancia al momento de la atención, mientras que las personas mayores a 40 años suelen ser menos tolerantes, y si analizamos con los resultados que se obtuvo podremos indicar que los trabajadores con mayor satisfacción atienden a la población con más tolerancia. (Roque ,2019)

Figura 6

Tasa de satisfacción laboral por grupos de edad, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022



Fuente: elaboración propia

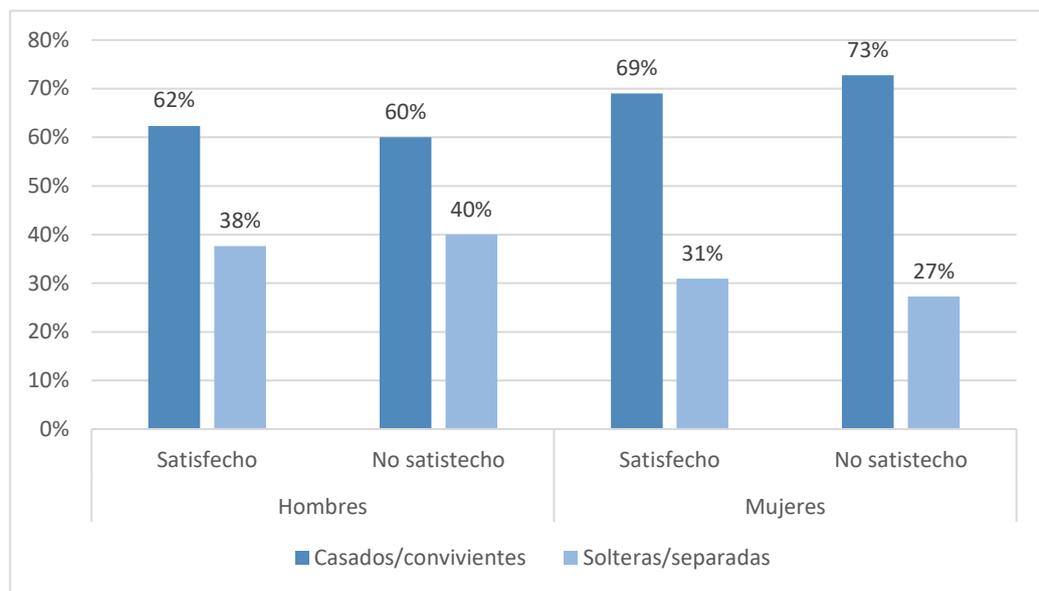
4.1.2. Satisfacción Laboral y Estado Civil

Las características de las unidades familiares, como es el estado civil, tienen influencia sobre el estado emocional de los empleados. Es decir, si los hombres tienen pareja, ellos experimentan una satisfacción laboral de 62% y las mujeres de 69%. Con respecto al grupo de empleados solteros o separados. La satisfacción que ellos experimenta es menor en comparación a los que tienen pareja, ya que estos empleados al tener su familia, tienen un mayor interés por

preservar el trabajo a diferencia que los trabajadores soltero o separado. Tener un empleo en ese contexto, puede implicar anímicamente una alta satisfacción personal y laboral.

Figura 7

Tasa de satisfacción laboral según estado civil, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022



Fuente: elaboración propia

4.1.3. Satisfacción Laboral y Educación

El nivel educativo alcanzado por los trabajadores, es una variable influyente en el estado emocional del trabajador a mayor educación mayor será la satisfacción, De este modo, la satisfacción hace referencia al conjunto de aptitudes positivas que el trabajador adopta para un mejor desempeño, Los trabajadores que tienen estudios básicos y bachilleratos, reportaron bajos niveles de satisfacción laboral de 14%, 24% y las mujeres el 17% y 29%. Sin embargo, los trabajadores que experimentan un mayor nivel de satisfacción son los que cuentan con título profesional de 44% para hombres y 40% para las mujeres respectivamente. No

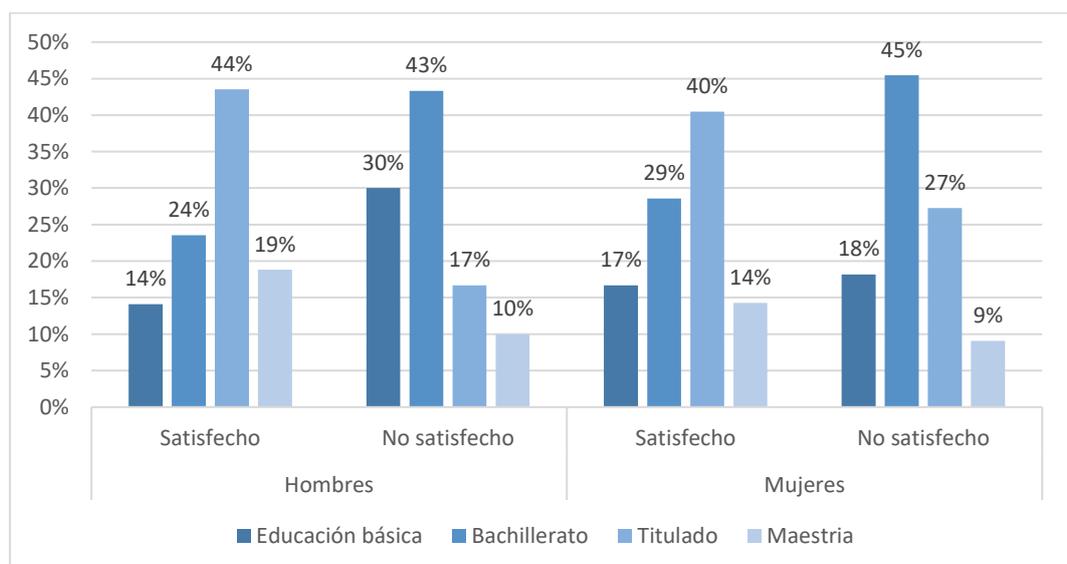
obstante, se encontraron a pocos trabajadores con estudios de maestría en la Municipalidad de Azángaro, la mayoría cuenta con especialidades o certificaciones en ciertos temas de su interés.

A nivel Nacional en el año 2022 los trabajadores con educación superior universitaria y no universitaria, no manifestaron mayor variación con respecto a años anteriores representando un 47.7 %. Una situación similar se presenta en los trabajadores que cuentan con educación secundaria habiendo incrementado solo 0.03 % con respecto al año anterior.

Pero si analizamos a nivel de Gobierno Local el 50% de los trabajadores solo cuentan con educación básica el 19.5 % cuentan con una educación universitaria y 19.6% cuentan con educación técnica. Indicando que la satisfacción laboral es baja a nivel de gobiernos locales.

Figura 8

Tasa de satisfacción laboral por nivel educativo, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022



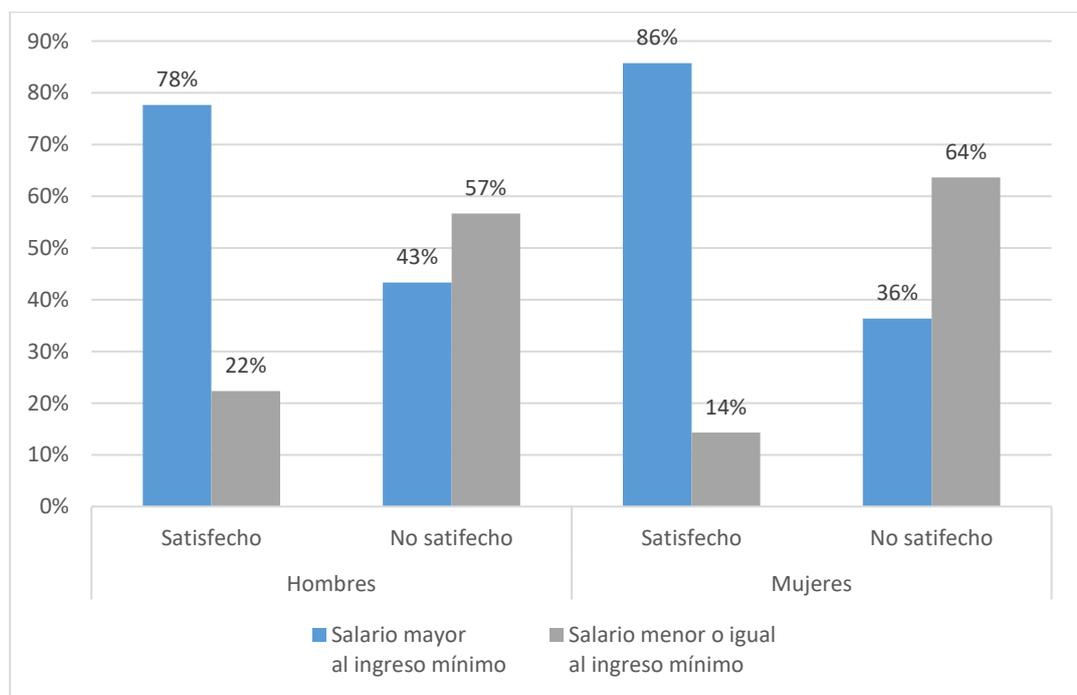
Fuente: elaboración propia

4.1.4. Satisfacción Laboral y Salario Laboral

Los salarios laborales que perciben los trabajadores, es un componente valioso para los empleados, puesto que, incentiva el esmero de hacer mejor sus funciones. Desde esta perspectiva, “si estos trabajadores son retribuidos de acuerdo a sus productividades los trabajadores se encontrarán más satisfechos y serán más productividad aún. Según lo reportado, los empleados hombres y mujeres que reciben un salario mayor al ingreso mínimo, la satisfacción laboral que ellos experimentan es de 78% y 86%. Sin embargo, existe un grupo de trabajadores en la Municipalidad de Azángaro que perciben ingresos menores o iguales ingreso mínimo. Estos empleados, experimentan un reducido nivel de satisfacción de 22% y 14% respectivamente.

Figura 9

Tasa de satisfacción laboral según salarios laborales, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022



Fuente: elaboración propia



4.1.5. Tipo de Cargo y Satisfacción Laboral

Los diferentes tipos de cargos en cierta medida pueden explicar la satisfacción que experimenta un trabajador, en el estudio gran parte son personal de apoyo que representa el 68% del total de trabajadores ello cuenta con cargos de mando intermedio como asistentes, secretarios, auxiliares, técnico y otros, también están los empleados como serenazgos, porteros, vigilantes, personal de limpieza, operario de maquinarias entre otras, el 32 % están representados por personal con cargo directivo.

Según lo encontrado, los empleados varones con cargos directivos o ejecutivos experimentan una satisfacción en su trabajo del 31% y las mujeres en 27% respectivamente. Y los que cuentan con cargo intermedio experimentan mayores niveles de satisfacción de 52% y 63% respectivamente. Por otra parte, para el grupo de trabajadores que no ostentan cargos de influencia experimentan un bajo nivel de satisfacción en sus puestos de empleo, esto también se relaciona con el nivel de educación que poseen ya que depende de eso la remuneración que obtienen.

Tabla 3

Satisfacción laboral según ocupación de cargo, Municipalidad provincial de Azángaro, 2022

Ocupación de cargo	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			Satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Tiene cargo directivo	26	0.31	8	0.27	34	11	0.27	2	0.17	13
Tiene cago intermedio	44	0.52	8	0.27	52	26	0.63	7	0.58	33
empleado	15	0.18	14	0.47	29	4	0.10	3	0.25	7
TOTAL	85	1.00	30	1.00	115	41	1.00	12	1.00	53

Fuente: Elaboración propia

4.1.6. Satisfacción laboral y Horas de trabajo

Según la jornada laboral en el sector público establecida es de 48 horas por semana. De acuerdo a esta ley los trabajadores deben ceñirse a este mandato. Sin embargo, en la vida práctica y según lo reportado, se incumplen con las mencionadas horas establecidas por ley. En algunos casos se trabaja más y en otras menos horas, esto según política de cada organización. En caso de la Municipalidad hay áreas que trabaja más horas como es la sub gerencia de abastecimientos, sub gerencia de contabilidad y la sub gerencia de tesorería ya que son áreas que tienen más carga laboral. según los datos obtenidos, existe un mayor número de trabajadores que laboral menor o igual a 48 horas semanales y reportan niveles de satisfacción de 65% y 83%.

Tabla 4

Satisfacción laboral según horas de trabajo, Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022

Horas de trabajo	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho		Total	Satisfecho		No satisfecho		Total
	f	%	f	%		f	%	f	%	
Menor o igual a 48 horas semanales	55	0.65	12	0.40	67	35	0.83	6	0.55	41
Mayor a 48 horas semanales	30	0.35	18	0.60	48	7	0.17	5	0.45	12
TOTAL	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

Fuente: Elaboración propia

4.1.7. Satisfacción laboral y capacitación

La capacitación del personal por parte de la Municipalidad es fundamental, debido no solamente a la contribución en términos de productividad si no también, al aumento del capital humano de sus empleados. Sin embargo, en el sector público, la capacitación de trabajadores es escaso y no hay interés por parte de la autoridad. No obstante, existe un mayor número de trabajadores sin mayor capacitación; pero igualmente se encuentran satisfechos esto debido a que los trabajadores para cumplir bien sus funciones se capacitan por cuenta propia., en la investigación se muestran que el 84% de trabajadores que no reciben capacitación por parte de la Municipalidad, pero igualmente se encuentran satisfechos y el 64% en mujeres.

Tabla 5*Satisfacción laboral según capacitación en el trabajo, Municipalidad provincial de**Azángaro, 2022*

Capacitación	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho		Total	Satisfecho		No satisfecho		Total
	f	%	f	%		f	%	f	%	
Recibe capacitación	24	0.28	7	0.23	31	14	0.33	4	0.36	18
No recibe capacitación	61	0.72	23	0.77	84	28	0.67	7	0.64	35
TOTAL	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

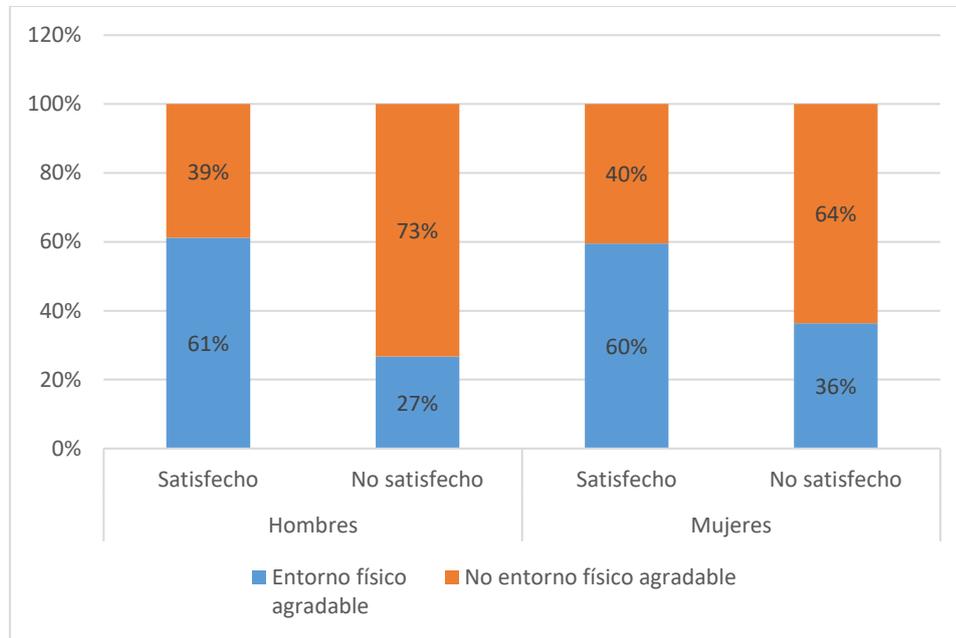
Fuente: Elaboración propia

4.1.8. Satisfacción laboral y entorno físico del área de trabajo

El área de trabajo es un lugar donde el trabajador pasa gran parte de su tiempo. De modo que, el entorno físico del área de trabajo, debe reflejar un ambiente propicio para el desempeño laboral. Este ambiente de trabajo debe estar rodeado de elementos físicos y humanos, es decir, de un lugar sin ruido, buena iluminación, temperatura adecuada, condiciones de seguridad, higiene en el espacio laboral, materiales o insumos básicos y espacios para la comunicación entre los compañeros genera satisfacción no solo para el trabajador sino también genera buena presencia al público. Según los resultados, el 61% y el 60% de hombres y mujeres reportaron que trabajan en un ambiente físico cómodo y están satisfechos con el área de trabajo. Sin embargo, el 73% y el 64% de los trabajadores no están satisfechos en sus áreas de trabajo, debido a ciertos trabajadores, no reúne las condiciones adecuadas y no se encuentran satisfechos.

Figura 10

*Tasa de satisfacción laboral según entorno físico del área del trabajo,
Municipalidad provincial de Azángaro, 2022*



Fuente: elaboración propia

4.1.9. Satisfacción laboral y Tipo de contrato

Las modalidades de los contratos de trabajo en el Perú, se hace mediante los “contratos administrativos de servicios (CAS) y locación de servicios”. En el primero de ellos, los trabajadores tienen beneficios y generalmente son trabajadores con cargo de confianza o responsables de área que en el presente estudio representa un 17%, el segundo tipo de contrato no cuenta con ningún beneficio y los trabajadores reciben sus ingresos de manera íntegro. Es decir, no se les descuenta y no cuentan con los beneficios laborales, pero al oír los testimonios de los trabajadores ellos están satisfechos porque la idea de descuento no les atrae, ya que sus ingresos líquidos reducen. Según lo encontrado en el estudio, el 60% de trabajadores en la Municipalidad están por locación de

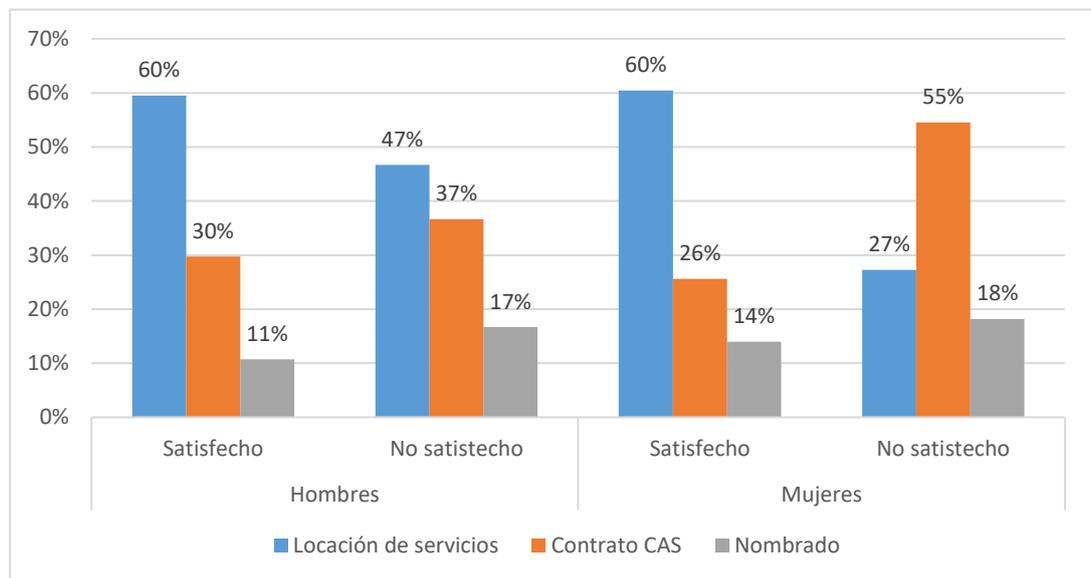
servicios y el 30% por contrato CAS y el 11% están nombrados y se encuentran satisfechos con sus regímenes laborales.

Los trabajadores que están por locación a nivel nacional representan un 52% un 38.7% en el nivel de gobierno regionales y 9.7% en el nivel de gobierno local. el aumento de la contratación en esta modalidad se ha realizado para cubrir puestos o funciones en algunas instituciones pública.

Bajo el régimen CAS En el año 2022, se incrementó en casi el 5% respecto al año anterior. A nivel de gobierno nacional el 46.6% están bajo es este régimen, gobierno regional el 33.3 % y a nivel de gobierno local el 20.7%

Figura 11

Tasa de satisfacción laboral según contrato laboral, Municipalidad provincial de Azángaro, 2022



Fuente: elaboración propia

4.2. ELECCION DEL MODELO

De acuerdo a los anexos 10, 11, 12 y 13 se eligió el mejor modelo entre logit y probit, En la tabla 5 se hace el resumen de los anexos mencionados. Bajo los criterios del McFadden, Akaike (CIA), Schawartz (CS) y el criterio máximo verosimilitud (LR) se eligió el probit.

Tabla 6.

Supuestos básicos para elegir el modelo

Supuestos	Logit	Probit	Decisión
-McFadden Pseudo R2	29.34%	30.00%	>
-Criterio de información de AIC Akaike	161.9312	160.7096	<
-Criterio de Schawartz	208.7907	207.5690	<
-Estadístico de máxima verosimilitud LR	54.78	56.01	>

Fuente: Elaboración propia

4.2.1. Coeficiente estadístico

El R cuadrado McFadden o Pseudo R2 (McFadden R-squared), para el modelo elegido es 0.30, lo cual implica que los datos se ajustan de manera aproximada al modelo o que el 30% de los datos se ajustan al modelo estimado.

$$R^2 \text{ McFadden} = 1 - \frac{\text{Ln}L_{SR}}{\text{Ln}L_{CR}}$$
$$R^2 \text{ McFadden} = 1 - \frac{-65.3547733}{-93.357733} = 30\%$$

La variación de la variable dependiente “satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Azángaro”, está explicado en 30 % por los cambios de las variables explicativas.

4.2.2. Coeficientes de Razón de Verosimilitud LR χ^2

El valor de la razón de verosimilitud el test de LR χ^2 (7) con valor obtenido 54.74 del modelo, indica que los coeficientes del modelo probit ordenado en forma global son significativos en forma conjunta.

4.2.3. Coeficiente de ajuste Prob $>\chi^2$

La probabilidad de aceptar la hipótesis nula 0.000 significa que aceptamos la hipótesis alterna, lo cual significa que el modelo está bien ajustado para la interpretación.

- Estimación del modelo:

Tabla 7.

Estimación del modelo

Probit regression	Number of obs	=	168
	LR chi2(14)	=	56.01
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -65.35478	Pseudo R2	=	0.3000

y	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
edad	.0438199	.0151687	2.89	0.004	.0140898 .07355
stcivil	-.1385505	.2912801	-0.48	0.634	-.7094489 .4323479
bachi	-.109136	.3610794	-0.30	0.762	-.8168387 .5985667
titulado	.7190283	.4177078	1.72	0.085	-.099664 1.537721
maest	.0209565	.4703246	0.04	0.964	-.9008628 .9427758
salario	.6689908	.2760123	2.42	0.015	.1280166 1.209965
cargdi	.0407476	.3908072	0.10	0.917	-.7252205 .8067157
carginter	.651275	.3520972	1.85	0.064	-.0388229 1.341373
horastrab	.7048499	.2687525	2.62	0.009	.1781046 1.231595
capacita	-.14475	.2959497	-0.49	0.625	-.7248007 .4353008
entorfis	.8023775	.2923288	2.74	0.006	.2294237 1.375331
ordes	.7080131	.4307873	1.64	0.100	-.1363145 1.552341
cas	.1401018	.4189781	0.33	0.738	-.6810802 .9612838
sexo	-.2077996	.3012707	-0.69	0.490	-.7982793 .3826801
_cons	-2.796273	.83727	-3.34	0.001	-4.437292 -1.155254

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla varias variables como estado civil, bachillerato, maestría, cargo directivo, capacitación y cas resultaron no

significativas por las que se decidió retirar del modelo regresionando de nuevo con las variables que si son significativas obteniendo lo siguiente:

Tabla 8

Estimación del modelo con las variables significativas

Probit regression		Number of obs	=	168
Log likelihood = -65.987472		LR chi2(7)	=	54.74
		Prob > chi2	=	0.0000
		Pseudo R2	=	0.2932

y	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
edad	.0395561	.0122696	3.22	0.001	.0155081 .0636042
titulado	.7909971	.3048382	2.59	0.009	.1935253 1.388469
salario	.6487045	.2700289	2.40	0.016	.1194577 1.177951
horastrab	.7348276	.260854	2.82	0.005	.2235632 1.246092
carginter	.6633651	.2832378	2.34	0.019	.1082293 1.218501
entorfis	.8176114	.2692957	3.04	0.002	.2898016 1.345421
ordes	.5716409	.2690449	2.12	0.034	.0443226 1.098959
_cons	-2.853836	.6656916	-4.29	0.000	-4.158568 -1.549105

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Estimación del modelo probit: satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2022

Variable	coeficientes	efectos marginales
		dy/dx
edad	0.0395561**	0.0096223
titulado	0.7909971**	0.1734812
salario	0.6487045*	0.1791719
carginter	0.6633651*	0.1619161
horastrab	0.7348276**	0.1963776
entorfis	0.8176114**	0.2041975
ords	0.5716409*	0.143138
_cons	-2.853836***	
Número de observaciones	168	
.LR chi2	54.32	
.Prob > chi2	0.00000	
.Pseudo R2	29.32%	

Significancia: *P 0.05, **P < 0.01, ***P 0.001

Fuente: Elaboración propia



Según el modelo probit, la variable edad resulto positivo, esto significa, un aumento en la edad del empleado, aumenta la satisfacción laboral del personal en 0.0096 puntos porcentuales. Así mismo, un aumento de trabajadores con título profesional en la Municipalidad de Azángaro, aumenta la probabilidad de estar satisfechos en 0.1734 puntos porcentuales respectivamente. Por otro lado, un aumento en los salarios mayores al ingreso mínimo, aumenta la probabilidad de los trabajadores de estar satisfechos en 0.1791 puntos porcentuales. Con respecto al cargo intermedio de los en la Municipalidad de Azángaro, un aumento de trabajadores con cargos intermedios, aumenta la probabilidad de estar satisfechos en la Municipalidad en 0.1619 puntos porcentuales. Así mismo, un aumento en las horas de trabajo menores o iguales a 48 horas por semana, aumenta la satisfacción en 0.1963 puntos porcentuales. Con respecto al entorno físico del trabajo en la Municipalidad de Azángaro. Un aumento en el entorno físico agradable del área de trabajo de la Municipalidad, aumenta la probabilidad para los trabajadores de estas satisfechos en sus áreas de trabajo en 0.2041 puntos porcentuales. Con respecto a la variable orden de servicios, un aumento en los contratos del personal por orden de servicios, aumenta la probabilidad para los trabajadores de estar satisfecho en 0.1431 puntos porcentuales respectivamente.

4.3. ESTADÍSTICO DE PRUEBA

- Prueba de hipótesis de los parámetros

según la hipótesis formulada, en conjunto los coeficientes estimados β deberían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_i = 0$) o bien, conforme a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que la probabilidad es menor que el nivel de significancia elegido (hemos estado utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula de irrelevancia de los indicadores en forma conjunta. Conforme a los efectos de la prueba individual a cada uno de los parámetros a partir de la hipótesis de igualdad a cero, se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 10

Prueba de hipótesis conjunta e individual de las variables del modelo

		Hipótesis nula de los	Hipótesis alterna	Significancia (A)	Probabilidad (B)	Si $B < A$
HIPOTESIS I	EDAD	$H_0: \beta_1 = 0$	$H_a: \beta_1 \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.001	Se rechaza H_0
	TITULADO	$H_0: \beta_4 = 0$	$H_a: \beta_4 \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.009	Se rechaza H_0
HIPOTESIS II	SALARIO	$H_0: \beta_6 = 0$	$H_a: \beta_6 \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.016	Se rechaza H_0
	CARGO INTERMEDIO	$H_0: \beta_8 = 0$	$H_a: \beta_8 \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.019	Se rechaza H_0
	HORAS DE TRABAJO	$H_0: \beta_9 = 0$	$H_a: \beta_9 \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.005	Se rechaza H_0
	ENTORNO FISICO	$H_0: \beta_{11} = 0$	$H_a: \beta_{11} \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.002	Se rechaza H_0
HIPOTESIS III	O.S.	$H_0: \beta_{12} = 0$	$H_a: \beta_{12} \neq 0$	$\alpha = 0.05$	0.034	Se rechaza H_0

Fuente: elaboración propia en base al STATA



Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.001$ edad, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.009$ titulado, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.016$ salario, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.019$ cargo intermedio, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.005$ horas de trabajo, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.002$ entorno físico, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Según los resultados obtenidos de la prueba obtenida se puede observar que el valor de $p = 0.034$ edad, cuyo valor de significancia es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna.



4.4. DISCUSIÓN CON OTROS AUTORES

Cabe mencionar que para la presente discusión se tomó todas las variables ya sean significativas o no para el modelo:

Carrascal (2014), para el caso colombiano, el ingreso laboral se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral con una probabilidad de 0.7%. En nuestra investigación hemos encontrado igualmente una relación positiva entre los ingresos y la satisfacción laboral con una probabilidad de 0.1791 puntos porcentuales, la diferencia que existe entre ambas investigaciones se debe a que en el caso de Colombia los ingresos de los encuestados son relativamente bajos en comparación de la presente investigación que la mayoría indicó que su remuneración son mayores al ingreso mínimo, otra diferencia encontrada fue que la población de estudio de Carrascal fueron 7 provincias mientras que la presente investigación solo trabajo con un modelo y una sola muestra.

Del mazo (2016), en su investigación para el Callao, encuentra el salario de los trabajadores y el entorno físico del área laboral influyen directamente en “la satisfacción de los empleados” con una probabilidad de 0.147602 y 0.00883 respectivamente. Este resultado, van en la misma dirección con el resultado que se encontró en el estudio. Es decir, el salario del trabajador y el ambiente del área laboral influyen positivamente la satisfacción con probabilidad de 0.17348 y 0.20419 respectivamente. La gran diferencia en los resultados se debe a que en la variable entorno físico, en el estudio Del Marzo (2016) dividió en varios factores como comunicación, materiales involucramiento y supervisión y uso el método logit.

Mora (2018), con la misma importancia para el Distrito de la Molina, encuentra el salario del trabajador y el ambiente laboral se correlacionan positivamente con una probabilidad de 0.07735 y 0.21187 con la satisfacción laboral de los trabajadores. Para



Azángaro, el ingreso salarial y el área de trabajo influyen directamente la satisfacción del personal con las siguientes probabilidades 0.17917 y 0.204197 puntos porcentuales cabe mencionar que el estudio de Mora (2018) la diferencia de ingresos se debe a que los trabajadores de la generación y no buscas permanencia sino experiencias en diferentes lugares por ende al trabajar un periodo corto no son ascendidos ni son beneficiarios de ningún bono.

Salazar (2016), para la Municipalidad de San Román, el autor encuentra, que el título profesional y los salarios percibidos por los trabajadores con probabilidades de, 0.30986, 0.2073 % influyen positivamente la satisfacción laboral. Para la presente investigación, tanto la variable ingreso, y titulo con probabilidades 0.17917 y 0.17348 puntos porcentuales, se relacionan positivamente con la satisfacción labora, respecto a la edad en nuestro caso el significativo con una probabilidad de 0.00962 mientas que para el autor Salazar es significativo para los trabajadores mayores a 35 años con 0.00046 y no significativos para los trabajadores menores a 35 años.



V. CONCLUSIONES

- Las características individuales de los empleados, los aspectos laborales y los contratos de trabajo se correlacionan positivamente con la satisfacción del personal de la Municipalidad de Azángaro.
- La edad del trabajador se asocia directamente con la satisfacción en el Municipalidad de Azángaro, Así mismo, un aumento en el número de trabajadores con grado de título en la Municipalidad, aumenta la satisfacción para los empleados públicos en 0.1734 puntos porcentuales.
- Con respecto al salario nos indica que un aumento en los salarios en la Municipalidad, aumentan los niveles de satisfacción del personal en 0.1791 puntos porcentuales. Por otro lado, un aumento entre los trabajadores con cargos intermedios en la Municipalidad aumentara la satisfacción de los empleados en 0.1619 puntos porcentuales. Con relación a las horas de trabajo, se puede concluir, que un aumento en las horas establecidas menores o igual a 48 horas semanales de trabajo en la Municipalidad, aumentan los niveles de satisfacción de los empleados. Así mismo, un aumento en el entorno físico, en termino de ambientes adecuados para trabajar, buena iluminación, espacios adecuados y calefacción, aumentan los niveles de satisfacción de los empleados en 0.2041 puntos porcentuales.
- Con respecto al contrato laboral, un aumento de contratos de trabajo por orden de servicios en la Municipalidad de Azángaro, aumentan la probabilidad de satisfacción laboral para los trabajadores en 0.1431 puntos porcentuales. Para las variables estado civil, bachillerato, maestría, cargo directivo, capacitación, contrato administrativo de servicios (CAS) y el sexo no resultaron significativos en la regresión.



VI. RECOMENDACIONES

- Recomendar a la autoridad de la Municipalidad Provincial de Azángaro, aumentar los niveles salariales para los trabajadores; de esta manera, el trabajador bien remunerado se verá motivado e incentivado a realizar mejor sus funciones en la Municipalidad. Así mismo, una buena remuneración, se relación con el buen estado anímico y la predisposición de los trabajadores.
- Recomendar a la autoridad de la Municipalidad de Azángaro, demandar de mano de obra femenina, con el doble objetivo, de generar más empleo para las mujeres en el sector público y de esta manera, reducir las desigualdades de empleo entre hombres y las mujeres. Así mismo, brindarles oportunidades de dirección o de mando en puestos o áreas que tienen que ver con la toma de decisiones, en lo que respecta al entorno físico también se recomienda mejorar ya que es una variable de gran importancia para una buena productividad.
- Se recomienda a la autoridad de la Municipalidad de Azángaro, dar a conocer los beneficios que trae los diferentes tipos de contrato para que a si su personal este más consciente de si acepta o no el empleo y evitar la insatisfacción.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2009). Importancia de la Satisfacción laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Ardouin J, Bustos C, Gay R, Jarpa M (2000) Motivación y satisfacción laboral. <http://www.udec.cl>.
- Alonso, P.M. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Bello, B. y Jiménez, C. (2005) Satisfacción Laboral de los empleados en relación a los incentivos que ofrece la Organización Protección Civil y Administración de Desastres del Municipio Bermúdez, Carúpano, Estado Sucre.
- Bensanko, D., & Braeutigam, R. (2014). Microeconomics. (John Wiley & Sons., Ed.). Estados Unidos.
- Córdova, Én. (2014). La productividad del Perú es de las más bajas de la región. Obtenido de El Comercio: Economía:
<http://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-peru-mas-bajas-region-noticia-1721498>.
- Carrascal, Alvares Andrés D. (2014), realiza un trabajo de investigación, titulado: “satisfacción laboral en los departamentos de la región Caribe Colombia.
- Chipa Huallpayunca (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017. Universidad privada la unión. Facultad de enfermería.
- Del mazo S. (2018). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los operarios de la división de transportes del puerto del callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de ciencias administrativas. Lima-Perú.
- Dominguez, J. I. (2006). Medir la satisfacción del cliente”. Hipermarketing. Tecnología con sentido de negocio.



- Davis, Keith y Newstrom, John W. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*; 5ª edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Delgado V. (2016). "Estrés laboral y efectos en la satisfacción en el trabajo en las empresas prestadoras de servicios de saneamiento básico de la región Puno"; 2016. Universidad nacional del altiplano. Escuela de posgrado. Maestría en contabilidad y administración.
- Farné Stefano y Vergara Carlos (2007). *Calidad del empleo: ¿Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo?* Cuaderno de Trabajo No 8, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia, junio.
- Feldman, D. y Ng, T. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677–718.
- Glenn, N. D., y Weave, C. N. (1982). "Evidence on education and job satisfaction". *Social Forces*, 61(1), 46-55.
- García, M. B. (julio de 2003). "Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados". *Servei de Publicacions. Universitat de Valencia. Departament d'economia aplicada*, 1-243.
- Garmendia, J. y Parra, F. (1993). *Sociología Industrial y de los recursos humanos*. Madrid, España: Taurus.
- Gujarati, D. N., & Porte, D. C. (2010). *Econometría*. México: Mc Educación Quinta Edición
- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de Metodología de la Investigación - Tercera Edición*. México: McGraw-hill / interamericana McGraw-Hill Internacional.
- Hernández Sampieri (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.
- Herzberg, F. (1967). *The motivation to work*. New York, Estados Unidos de América:



Wiley

Hildebrandt, S. y Eom, M. (2011). Teacher professionalization: motivational factors and the influence of age. *Teaching and Teacher Education*. 27, 416-423.

Khalid, K., Salim, H.M., Loke, S. y Khalid, K. (2011). Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector. *International Journal of Academic Research*, 3(4), 192-198.

Kerlinger, F. (1983). *Investigación de Comportamiento: Técnicas y Metodología - Segunda Edición*. México: Editorial Interamericana.

Love Mondays, (2018). *Los niveles de satisfacción en el trabajo en América Latina. Brasil*.

Lawer, E. and Porter, L. (1967). The Effects of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060>.

McCausland, David, Serrano, Antonio y Theodossiou, Loannis. (2002). Societal and economic effects on quality of life and well-being: preference identification and priority setting in response to changes in labour market status. Epicurus, publication number: HPSE-CT-2002-00143

Mahmood, A., Nudrat, S., Asdaque, M., Nawaz, A. y J Haider, N. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: a comparative analysis of gender, urban and rural schools. *Asian Social Science*, 7(8), 203-208.

Mora L. (2018). *Satisfacción laboral de los millennials que viven en el distrito la molina*. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de ciencias empresariales. Lima-Perú.

McGregor, D. (2001). *El factor humano en la empresa*, Colección Gerencia Empresarial. Caracas: Ediciones Deusto.

Marshall, A. (1890). *Principles of Economics: an introductory text*.

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.



- Oxford Economics. (2014). El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo. <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>.
- Paris, L. y Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de Psicología (Natal)*, 13(3), 233-244.
- Pakivathy, E.P. y Phua, S.K. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(2), 141–151.
- Rivera H. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Universidad del Pacífico. Perú-Lima.
- Rodríguez, E. M. 2008. Logit model como modelo de elección discreta: origen y evolución. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* XLI (41): 469-484.
- Rivera H. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Universidad del pacifico. Escuela de pos grado. Lima-Perú.
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela; García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Serrano A (2004). El entorno físico del trabajo. *Gestión Practica de Riegos laborales*, n° 4 Pag 16, abril.
- Salazar (2016). Efectos de los factores demográficos, económicos y sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la comuna de juliaca. Universidad nacional del altiplano. Facultad de ingeniería económica.dou
- Sabino. (1986). Metodología de la investigación. Obtenido de Marco metodológico: <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>
- Servir (2022), Características del Servicio Civil Peruano
- Velásquez (2019), en su investigación para México: Satisfacción de los trabajadores de



una organización florícola: estudio de caso en la empresa “La Flor de Catemaco”. XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional. México.

Vasquez, F. G. (2002). *Los modelos Logit y Probit en la investigación social*. El caso de la pobreza en el Peru en el año 2001. INEI.



ANEXOS



ANEXO 1: Encuesta aplicada a los trabajadores sobre la satisfacción laboral en la
Municipalidad Provincial de Azángaro - 2022

Universidad Nacional del Altiplano-Facultad de Ingeniería Económica

Encuesta aplicada a los trabajadores sobre la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Azángaro

Sexo: Hombre Mujer

DATOS SOCIOECONÓMICOS DE LOS TRABAJADORES	
1. Usted está satisfecho en su trabajo? ➤ Si satisfecho () ➤ No satisfecho ()	6. ¿Cuál es su categoría de su empleo? ➤ Tiene cargo directivo () ➤ Cargo Intermedio () ➤ Solamente empleado ()
2. ¿Qué edad tiene? N° _____	7. ¿Cuál es su salario laboral? ➤ Mayor al ingreso mínimo S/. 1025 () ➤ Menor al ingreso minino S/. 1025 ()
3. ¿Cuál es su estado civil? ➤ Casado y/o conviviente () ➤ Soltero y/o separado ()	8. ¿Cuántas horas a la semana trabaja? ➤ Menor o igual a 48 horas semanales () ➤ Mayor a 48 horas semanales ()
4. ¿Cuál es su grado académico? ➤ Educación básica () ➤ Bachiller () ➤ Titulado () ➤ Maestría ()	9. ¿Usted tiene un entorno físico agradable en su área de trabajo, en términos de, buena iluminación, temperatura adecuada y carencia de ruidos que incomodan realizar sus funciones? ➤ Si tiene un entorno físico agradable () ➤ No tienes un entorno físico agradable ()
5. ¿Cuál es su contrato laboral? ➤ Contrato CAS () ➤ Orden de servicio () ➤ Nombrados	10. ¿Usted en su trabajo recibe capacitación sobre un tema específico? ➤ Si () ➤ No ()



ANEXO 2: Prueba de confiabilidad de Richardson, KR-20

obs	Preguntas									
	satisfacción	estado civil	educación	contrato de trabajo	categoría del empleado	salario	horas de trabajo	entorno físico	capacitación	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	7
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	0	0	1	1	0	1	0	0	1	4
6	1	1	1	1	0	0	1	1	0	6
7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8
9	1	0	1	1	1	0	0	0	1	5
10	1	1	0	1	0	1	1	1	1	7
11	1	0	1	0	1	1	0	0	0	4
12	0	1	1	0	0	0	1	1	0	4
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8
14	1	0	1	1	1	0	1	1	0	6
15	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
16	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
17	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	1	0	0	0	0	1	1	0	0	3
19	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
20	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8
totales	13	12	13	14	10	14	14	13	8	
p	0.65	0.6	0.65	0.7	0.5	0.7	0.7	0.65	0.4	
q	0.35	0.40	0.35	0.30	0.50	0.30	0.30	0.35	0.60	
p*q	0.23	0.24	0.23	0.21	0.25	0.21	0.21	0.23	0.24	
$\sum(p*q)$	2.04									
α^2	6.16									
k	10									
k-R20	0.74									



ANEXO 3: Datos de la encuesta realizada de la Municipalidad Provincial de Azángaro

- 2022

y	edad	sta civil	bachi	titulado	maest	salario	cargdi	carg inter	horas trab	capacita	entorfis	ordes	cas	sexo
0	26	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	42	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1
1	36	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
0	57	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
1	30	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1
0	42	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	25	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1
0	29	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1
1	47	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
1	25	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
1	40	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1
1	62	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	28	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1
1	41	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
1	38	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	42	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1
0	34	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
0	26	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1
1	24	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	44	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1
1	30	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
1	55	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
1	35	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1
1	24	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
1	34	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1
0	26	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
0	34	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1
1	43	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	58	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
1	25	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	41	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
1	58	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
1	41	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
0	34	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
0	28	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1
1	41	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1



0	42	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
1	48	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
1	45	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	31	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
0	27	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1
1	41	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1
0	24	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
1	47	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1
1	29	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
1	41	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
0	34	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
1	32	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
0	26	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
1	40	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1
0	54	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
1	27	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1
1	64	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
1	37	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	41	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
1	22	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
1	67	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1
1	26	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
1	60	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
1	41	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
1	32	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1
0	22	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
1	34	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
0	40	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1	47	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
1	30	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
0	42	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
1	40	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
0	23	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
1	40	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	65	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1
1	40	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
1	31	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
1	41	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1
1	30	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
1	47	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
0	62	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1



1	39	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	24	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1
0	42	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1
1	68	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
1	26	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
1	40	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	26	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	65	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1
1	30	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
1	58	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
1	49	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
0	24	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
1	40	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1
1	58	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
1	31	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
0	42	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1
0	25	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1
1	47	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
1	56	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
1	44	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
1	32	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
1	25	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
1	30	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
1	28	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
1	41	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1
1	23	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1
0	62	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
1	42	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
1	48	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
0	60	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1
1	34	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
0	41	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1
0	51	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1
1	48	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
1	62	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1
1	40	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
1	52	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1
1	29	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
1	38	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0
1	42	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0



1	25	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
1	58	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
1	27	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0
1	40	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0
1	37	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
1	45	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
0	27	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0
1	24	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
0	34	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
1	40	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
1	35	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0
1	29	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
1	42	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
1	55	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0
1	31	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
1	49	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0
1	40	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0
1	25	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
1	32	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
1	50	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
1	42	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
0	36	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
1	30	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1	41	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
0	26	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
1	39	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
1	57	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
1	30	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0
1	48	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0
1	42	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
1	25	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0
1	42	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
0	39	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
0	23	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
1	42	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
1	24	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
0	37	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
1	27	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
1	32	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
0	27	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
0	42	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0



1	32	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
1	52	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0
1	41	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
1	25	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
1	28	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
1	42	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0
1	40	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0
0	36	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
0	50	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

ANEXO 4: Satisfacción laboral por grupos de edad, Municipalidad Provincial de
Azángaro - 2022

Grupos de edad	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			No satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
18-25 años	9	0.11	6	0.20	15	6	0.14	1	0.09	7
26-33 años	18	0.21	7	0.23	25	11	0.26	3	0.27	14
34-41 años	22	0.26	6	0.20	28	13	0.31	4	0.36	17
42-49 años	21	0.25	4	0.13	25	7	0.17	2	0.18	9
50 a más	15	0.18	7	0.23	22	5	0.12	1	0.09	6
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

ANEXO 5: Satisfacción laboral según estado civil, Municipalidad Provincial de
Azángaro - 2022

Estado civil	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			No satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Casados/convivientes	53	0.62	18	0.60	71	29	0.69	8	0.73	37
Solteros/separados	32	0.38	12	0.40	44	13	0.31	3	0.27	16
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

ANEXO 6: Satisfacción laboral según nivel educativo, Municipalidad Provincial de
Azángaro aro - 2022

Educación	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			Satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Educación básica	12	0.14	9	0.30	21	7	0.17	2	0.18	9
Bachillerato	20	0.24	13	0.43	33	12	0.29	5	0.45	17
Titulado	37	0.44	5	0.17	42	17	0.40	3	0.27	20
Maestría	16	0.19	3	0.10	19	6	0.14	1	0.09	7
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

ANEXO 7: Satisfacción laboral según salario laboral, Municipalidad Provincial de

Azángaro - 2022

Salarios	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			Satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Salario mayor al ingreso mínimo	66	0.78	13	0.43	79	36	0.86	4	0.36	40
Salario menor o igual al ingreso mínimo	19	0.22	17	0.57	36	6	0.14	7	0.64	13
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

ANEXO 8: Satisfacción laboral según entorno físico del trabajo, Municipalidad

Provincial de Azángaro - 2022

Entorno físico	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			Satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Entorno físico agradable	52	0.61	8	0.27	60	25	0.60	3	0.27	28
No entorno físico agradable	33	0.39	22	0.73	55	17	0.40	8	0.73	25
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53

ANEXO 9: Satisfacción laboral según contrato laboral, Municipalidad Provincial de

Azángaro - 2022

Contrato laboral	Hombres					Mujeres				
	Satisfecho		No satisfecho			Satisfecho		No satisfecho		
	f	%	f	%	Total	f	%	f	%	Total
Orden de servicios	51	0.60	14	0.47	65	26	0.62	3	0.27	29
Contrato CAS	25	0.29	11	0.37	36	11	0.26	6	0.55	17
Nombrado	9	0.11	5	0.17	14	5	0.12	2	0.18	7
Total	85	1.00	30	1.00	115	42	1.00	11	1.00	53



ANEXO 12: Prueba logit, Akaike's information criterion and Bayesian information criterion.

Model	Obs	ll (null)	ll (model)	df	AIC	BIC
.	168	-93.35773	-65.96562	15	161.9312	208.7907

ANEXO 13: Prueba probit, Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Akaike's information criterion and Bayesian information criterion

Model	Obs	ll (null)	ll (model)	df	AIC	BIC
.	168	-93.35773	-65.35478	15	160.7096	207.569

ANEXO 14: Criterios para elegir el mejor modelo

Supuestos	Logit	Probit	Decisión
-McFadden Pseudo R2	29.34%	30.00%	>
-Criterio de información de AIC Akaike	161.9312	160.7096	<
-Criterio de Schawartz	208.7907	207.5690	<
-Estadístico de máxima verosimilitud LR	54.78	56.01	>



ANEXO 17: Coeficientes y la estimación de efectos marginales del modelo Probit,
satisfacción laboral, Municipalidad Provincial de Azángaro-2022 sin discriminación de
variables

Variable	coeficientes	efectos marginales
		dy/dx
edad	0.0395561**	0.0096223
titulado	0.7909971**	0.1734812
salario	0.6487045*	0.1791719
carginter	0.6633651*	0.1619161
horastrab	0.7348276**	0.1963776
entorfis	0.8176114**	0.2041975
ords	0.5716409*	0.143138
_cons	-2.853836***	
Número de observaciones	168	
.LR chi2	54.32	
.Prob > chi2	0.00000	
.Pseudo R2	29.32%	

Significancia: *P 0.05, **P < 0.01, ***P 0.001

ANEXO 18: Resultado comparativos de la satisfacción laboral con otros autores

AUTOR	CARACTERISTICAS PERSONALES					ASPECTOS LABORALES								
	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	BACHILLER	TITULADO	MAESTRIA	SALARIO	CARGO DIRECTIVO	CARGO INTERMEDIO	HORAS DE TRABAJO	CAPACITACION	ENTORNO FISICO	ORDEN DE SERVISIO	CAS
CCOYA (2023)	0.0096223	NS	NS	NS	0.1734	NS	0.179172	NS	0.1619161	0.1963776	NS	0.2041975	0.143138	NS
CARRASCAL (2014)			0.028				0.7							
DEL MARZO (2016)							0.147602					0.008833		
MORA (2018)							0.230712					0.583842		
SALAZAR (2016)	-0.05<35 0.00046>35				0.30986		0.20731							

ANEXO 19: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	MODELO	INDICADOR	FUENTE
GENERAL ¿Las características personales del empleado, el aspecto laboral y los tipos de contrato son determinantes de la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022?	Determinar las características individuales, los aspectos laborales y los tipos de contrato se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022	La satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, están explicados por características individuales y los aspectos laborales	Sexo Edad Estado civil Educación salario laboral carga directivo horas de trabajo capacitación entorno físico	$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$	porcentaje de ahorro	Encuestas
ESPECIFICO ¿Cómo se relacionan las características individuales de los empleados con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022? ¿Cómo se asocia los aspectos laborales con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022? ¿Cuáles son los tipos de contratos de trabajo que más se relaciona con la satisfacción en la Municipalidad de Azángaro, 2022?	Determinar las características individuales de los empleados y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022 Determinar cómo se asocian los aspectos laborales con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022 Describir los tipos de contrato laboral y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro, 2022	Las características individuales, el sexo, la edad, estado civil, educación básica, bachillerato, titulado y maestría se relacionan directamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro Los aspectos laborales tales como, salario laboral, carga directivo, cargo intermedio, horas de trabajo, capacitación y el entorno físico del área de trabajo se relacionan directamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro Los tipos de contratos laborales, contratos CAS, orden de servicios y nombrado influyen directamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad de Azángaro	Sexo Edad Estado civil Educación básica Bachillerato titulado maestría salario laboral carga directivo cargo intermedio empleado u obrero capacitación entorno físico contrato cas orden de servicio nombrados	Sexo Edad Estado civil Educación básica Bachillerato titulado maestría salario laboral carga directivo cargo intermedio empleado u obrero capacitación entorno físico contrato cas orden de servicio nombrados	porcentaje de satisfacción laboral según el sexo, edad, estado civil, educación básica, bachillerato, titulado y maestría porcentaje de satisfacción laboral según salario laboral, cargo directivo, cargo intermedio, empleado, capacitación y el entorno físico del área de trabajo porcentaje de satisfacción laboral según contrato cas, orden de servicio y nombrados	Encuestas Encuestas Encuestas



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo GUSSETH GREGORY COYO TIZERO,
identificado con DNI 702 88 444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERIA ECONOMICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AZÚNGARO: 2022 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 22 de ENERO del 20 24


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo FRISSETH GREGORY COYO TIEED,
identificado con DNI 70288444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA ECONÓMICA
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AZÚNGARO: - 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de ENERO del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella