

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Marzano Hurtado, Dantti Giovanni

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión organizacional

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios y Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45991502

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Livia Corne, Bardonio	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	22477027	0000-0002-3522-8203
3	Miraval Rojas, Yesica	Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos	47489346	0000-0001-5126-9868

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 horas del día 16 del mes de junio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Bardonio Livia Corne
Mtra. Yesica Miraval Rojas

(Presidente)
(Secretario)
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 219-2022- D- FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PUBLICO DE HUÁNUCO, 2021”** presentada por el (la) Bachiller, **MARZANO HURTADO, Dantti Giovanni**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

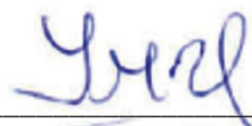
Siendo las **16:00 horas del día 16 del mes de junio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano
PRESIDENTE



Mtro. Bardonio Livia Corne
SECRETARIO



Mtra. Yesica Miraval Rojas
VOCAL

DEDICATORIA

Dar gracias al ser todo poderoso Dios que guía mis pasos, llenando mi vida de dicha, optimismo y fortaleza para seguir encaminado con el único objetivo de alcanzar una a una todas mis metas y objetivos.

A mi madre, mi hermano y a mi esposa, pues sin ellos no lo habría logrado. Su bendición a diario en lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, por eso les dedico mi trabajo en agradecimiento por su paciencia y su amor incondicional, muchas gracias por su bendición y su amor.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a esta grandiosa Universidad de Huánuco, ya que a través de todo su equipo de trabajo pude enriquecer mis conocimientos y ser parte de la fila de profesionales, también agradecer a la facultad de ciencias empresariales programa académico profesional de administración de empresas.

Agradecer de manera especial a todos los docentes que con vocación de servicio transmitieron todos sus conocimientos, asimismo a mis colegas en todas las etapas de la Universidad, ya que con sus ánimos y consejos pude concluir esta grandiosa etapa. Agradecer también a mi asesora, la Mtra. Agui Esteban, Keli, por el servicio de acompañamiento y ayuda en el presente trabajo de investigación.

Del mismo modo agradecer a los colegas del Ministerio público por su contribución con los datos recogidos, el cual colaboraron para la ejecución del trabajo de investigación sin buscar ningún tipo de beneficio propio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	14
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Descripción del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problema específico	16
1.3 Objetivo general.....	16
1.4 Objetivos específicos	16
1.5 Justificación de la investigación.....	17
1.5.1 Justificación Teórica.....	17
1.5.2 Justificación Práctica.....	18
1.5.3 Justificación Metodológica	18
1.6 Limitaciones de la investigación	19
1.7 Viabilidad de la Investigación.....	19
CAPÍTULO II	20
2 MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales	20
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.1.3 Antecedentes Locales	22
2.2 Bases teóricas	23
2.2.1 Satisfacción laboral	23
2.2.2 Importancia de la Satisfacción Laboral.....	23
2.2.3 Factores positivos en la satisfacción laboral	24

2.2.4	Teorías de la satisfacción laboral	24
2.2.5	Fundamentos de las dimensiones.....	27
2.3	Definiciones conceptuales	28
2.4	Hipótesis.....	30
2.5	Variables.....	30
2.5.1	Variable Única	30
2.6	Operacionalización de variables	30
CAPÍTULO III.....		31
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1	Tipo de investigación	31
3.1.1	Enfoque.....	31
3.1.2	Alcance o nivel	31
3.1.3	Diseño	31
3.2	Población y muestra	32
3.2.1	Población:	32
3.2.2	Muestra:	32
3.3	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	33
3.3.1	Técnica:.....	33
3.3.2	Instrumento:	33
3.4	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	33
CAPÍTULO IV.....		34
4	RESULTADOS	34
4.1	Procesamiento de datos	34
4.2	Contraste de hipótesis	58
CAPÍTULO V.....		59
5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
5.1	Presentar la contrastación de los resultados	59
CONCLUSIONES		63
RECOMENDACIONES.....		65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		66
ANEXOS.....		68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	30
Tabla 2. Población	32
Tabla 3. Siento que el trabajo que realizo es justo debido a que mi desempeño está enfocado en el compromiso.	34
Tabla 4. Me siento útil con la labor que realizo.	35
Tabla 5. Me complace los resultados de mi trabajo porque me siento satisfecho.....	36
Tabla 6. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio.....	37
Tabla 7. Me gusta el trabajo que realizo porque estoy en un puesto que me forme como profesional.	38
Tabla 8. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta.....	39
Tabla 9. El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida.	40
Tabla 10. Me disgusta mi horario cuando lo establecido esta por la superioridad.	41
Tabla 11. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo de acuerdo a las situaciones.	42
Tabla 12. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	43
Tabla 13. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia.	44
Tabla 14. Mis acciones no son consideradas por mis superiores pese que me esfuerce.	45
Tabla 15. Me siento insatisfecho pese que cumplo con las labores en mis funciones.	46

Tabla 16. Siento que mis sacrificios de desempeño no son reconocidos por mis jefes.....	47
Tabla 17. Siento que mis acciones de desempeño son poco valoradas.....	48
Tabla 18. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	49
Tabla 19. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	50
Tabla 20. No tengo seguridad de bonificación cuando me esmero en mi desempeño.	51
Tabla 21. Mi trabajo no cubre las expectativas esperadas por mi pretensión global de esmero.	52
Tabla 22. Siento que estoy siendo muy pasivo en mi desempeño al no reclamar mis derechos.....	53
Tabla 23. Significancia de tareas	54
Tabla 24. Condiciones de trabajo	55
Tabla 25. Reconocimiento del personal social.....	56
Tabla 26. Beneficio económico	57
Tabla 27. Nivel de satisfacción laboral.....	58

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Siento que el trabajo que realizo es justo debido a que mi desempeño está enfocado en el compromiso.	34
Figura 2. Me siento útil con la labor que realizo.....	35
Figura 3. Me complace los resultados de mi trabajo porque me siento satisfecho.....	36
Figura 4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio.....	37
Figura 5. Me gusta el trabajo que realizo porque estoy en un puesto que me forme como profesional.	38
Figura 6. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta.....	39
Figura 7. El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida.	40
Figura 8. Me disgusta mi horario cuando lo establecido esta por la superioridad.	41
Figura 9. Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo de acuerdo a las situaciones.	42
Figura 10. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	43
Figura 11. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia.	44
Figura 12. Mis acciones no son consideradas por mis superiores pese que me esfuerce.	45
Figura 13. Me siento insatisfecho pese que cumplo con las labores en mis funciones.	46
Figura 14. Siento que mis sacrificios de desempeño no son reconocidos por mis jefes.....	47
Figura 15. Siento que mis acciones de desempeño son poco valoradas. ...	48

Figura 16. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	49
Figura 17. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	50
Figura 18. No tengo seguridad de bonificación cuando me esmero en mi desempeño.	51
Figura 19. Mi trabajo no cubre las expectativas esperadas por mi pretensión global de esmero.	52
Figura 20. Siento que estoy siendo muy pasivo en mi desempeño al no reclamar mis derechos.....	53
Figura 21. Significancia de tareas.....	54
Figura 22. Condiciones de trabajo	55
Figura 23. Reconocimiento del personal social	56
Figura 24. Beneficio económico.....	57
Figura 25. Nivel de satisfacción laboral	58

RESUMEN

La investigación desde una mirada holística se basa en el “nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, donde el propósito fue, determinar el nivel de satisfacción laboral que posee los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, la investigación no lleva hipótesis por ser descriptivo.

La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo con un diseño no experimental. La población que representó fue 44 trabajadores del Ministerio Público de Huánuco donde la muestra fue por criterio intencional con el muestreo no probabilístico con 44 trabajadores del ministerio público de Huánuco, el instrumento de investigación que se utilizó fue el cuestionario con escala Likert.

Se pudo determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, dando como resultado que el 14% se muestra eficiente, por otro lado, se muestra un 39% de manera regular y por último se encuentra un 48% en un nivel de calificación bien.

Palabras clave: Desempeño, satisfacción, tareas compromiso, economía, motivación.

ABSTRACT

The investigation from a holistic perspective is based on "Level of job satisfaction of the administration workers of the Public Ministry of Huánuco, 2021 where the purpose was, Determine the level of job satisfaction that the workers of the administration area of the Public Ministry of Huánuco have, 2021, the research does not carry hypotheses because it is descriptive.

The research was of an applied type, with a quantitative approach and a descriptive level with a non-experimental design. The population that represented was 44 workers from the public ministry of Huánuco where the sample was by intentional criteria with non-probabilistic sampling with 44 workers from the public ministry of Huánuco, the research instrument that was used was the questionnaire with a Likert scale.

It was possible to determine the level of job satisfaction that workers in the administration area of the Public Ministry of Huánuco have, 2021, resulting in 14% being efficient, on the other hand, 39% being shown regularly and finally 48% are at a good qualification level.

Keywords: Performance, satisfaction, tasks, commitment, economy, motivation.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación lleva como título: “Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2022”. En el contexto del ministerio público se evidencia factores de insatisfacción porque cada uno de los funcionarios asume su rol, dentro de ello se nota la gestión organizacional como la gestión administrativa va depender de como cada empleador asume su función de acuerdo a las oportunidades que le brinda la entidad, como una de las causas esenciales se nota que existe poco compromiso de los trabajadores nombrados, sobre los contratados, donde no debe existir la diferencia pero se nota la poca consideración a ser parte del equipo donde el funcionario estable debe motivar a las relaciones de integración, actitud, positiva para emprender un desempeño y satisfacción laboral de calidad.

Para el desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo de acuerdo al siguiente orden:

En el capítulo I, contiene el planteamiento del problema de investigación, donde hallaremos de manera descriptiva el desarrollo de la variable de estudio, con ello determinaremos el problema general el cual fue ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?, así como también el objetivo general el cual fue, determinar el nivel de satisfacción laboral que posee los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021. Así como también los problemas y objetivos específicos, la justificación teórica, práctica y metodológica, así como también las limitación y viabilidad del estudio.

En el capítulo II, contiene el marco teórico empleando los antecedentes que estudian las variables, a nivel internacional, nacional y local, también se encuentran las bases teóricas que sirvieron de soporte para nuestra investigación, las definiciones conceptuales y la variable de estudio y su operacionalización, la cual la conforman dimensiones e indicadores.

En el capítulo III, contiene la metodología de la investigación, tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de datos y análisis de la información.

El capítulo IV, en este capítulo se encuentran de manera detallada las respuestas de la población participante a cada una de las preguntas representada mediante tablas estadísticas.

Posteriormente se presenta las conclusiones relevantes de la investigación, las recomendaciones sustentadas en los resultados obtenidos, las referencias bibliográficas y por último los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Se entiende que, en el contexto del mundo la globalización se extiende y se transforma en algo más visible, permitiendo el ingreso de nuevos escenarios internacionales, escenarios que se transforman a alta complejidad para competir en los desempeños dependiendo de la motivación, por lo que en la actualidad las organizaciones, desean elevar su productividad al límite en donde se les permitan mantenerse firmemente en la calidad de productividad y desempeño, así mismo se entiende que hoy en un contexto de satisfacción laboral de los servidores en cualquier entidad responde a un nivel de la totalidad de organizaciones en donde exista personal a cargo de una administración, ya sea pública o privada, siempre y cuando un empleado este siendo promovido con sus labores, el aportara e influenciara de una forma proactiva, aportando de una forma creciente a conducir a las metas ya dadas para cada uno de los trabajadores, sin embargo debemos tener en cuenta que juega un rol tan importante de mejora continua en los trabajos que realiza día a día. (Sánchez & García, 2017).

Considerando, que se tiene por interés de investigar el nivel de satisfacción labora en el trabajador, es que se encuentren incentivados los servidores al momento de desempeñar sus funciones habituales y cuando uno está satisfecho responde a las expectativas y metas de la institución donde desempeña sus funciones, ya que en gran parte de los casos donde contribuyen, como causas y síntomas se precisa en toda entidad pública por ser del estado existe jerarquía unos con mucho liderazgo de gestión y otros con poco liderazgo de asumir un rol con el pensamiento estratégico de llevar adelante la sincronía de los trabajadores en ello recae la falta de empatía, la falta de consideración en las relaciones interpersonales, el reducido reconocimiento remunerativo por productividad por parte de los empleadores hacia el

empleado, el no agradecimiento público “reconocimiento” laboral; a pesar que el desempeño demuestra compromiso considero que es uno de los factores con mayor consideración y de gran importancia para las instituciones públicas, así mismo hay oficinas y despachos que no le prestan la atención, y se están centrando en elevar su calidad y sostenibilidad poniendo en riesgo el nivel de satisfacción del trabajador, no asumen la importancia que tiene el capital humano como factor fundamental, por esta razón toda entidad pública o empresa tiene la obligación de potenciar las habilidades, despejar dudas y quitar toda especulación y todo conflicto laboral para poder obtener un excelente nivel de satisfacción laboral en los empleados públicos que tiene derechos y deberes como servidores, para que se sientan motivados con la función que desempeñan en el distrito fiscal del Ministerio Público.

En el contexto de la región Huánuco; se evidencia según las revisiones bibliográficas, sobre la satisfacción laboral que no cumple un notable aporte en el desempeño del servidor; de otra manera, no se registra ninguna pesquisa sobre si esta conexión se encuentra en el puesto de agente de vigilancia o custodia. Ya que se encuentra este vacío de información, surge el cuestionamiento como interrogante ¿Crees que la satisfacción laboral está asociada con el cumplimiento de las funciones de los trabajadores del Ministerio Público? De acuerdo a las reflexiones hermeneutas entonces, las causas como consecuencias se deduce será la insatisfacción laboral porque no conozco la realidad desde esa lógica se relaciona la existencia de factores, o realidades, de satisfacción laboral, como son los incentivos salariales, el acercamiento con el líder y compañeros de labores, complacencia con las funciones del trabajo en sí, además de otros. Referido a esto, surge la interrogante.

En el contexto del ministerio público se evidencia factores de insatisfacción porque cada uno de los funcionarios asume su rol, dentro de ello se nota la gestión organizacional como la gestión administrativa va depender de como cada empleador asume su función de acuerdo a las oportunidades que le brinda la entidad, como una de las causas

esenciales se nota que existe poco compromiso de los trabajadores nombrados, sobre los contratados, donde no debe existir la diferencia pero se nota la poca consideración a ser parte del equipo donde el funcionario estable debe motivar a las relaciones de integración, actitud, positiva para emprender un desempeño y satisfacción laboral de calidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cuáles son los factores que inciden en la significancia de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?
- ¿Cuáles son los elementos que inciden en las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en el reconocimiento del personal social de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en el beneficio económico de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?

1.3 Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral que posee los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.

1.4 Objetivos específicos

- Conocer los factores que inciden en la significancia de tareas de la

satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.

- Conocer los factores que inciden en las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.
- Conocer los factores que inciden en él, reconocimiento del personal de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.
- Conocer los factores que inciden en el beneficio económico de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.

1.5 Justificación de la investigación.

1.5.1 Justificación Teórica

En la investigación se utilizaron conceptos básicos de Stephen P. Robbins e Idalberto Chiavenato quienes refieren sobre “la Satisfacción Laboral”, del mismo modo se tomó como referencia los antecedentes, con dicha información se pudo tener un fundamento importante que nos permitió sustentar y dar validez al estudio determinando el nivel de satisfacción laboral de los servidores, de tal forma que los efectos de la investigación contribuyan al perfeccionamiento de las teorías en estudio.

Partiendo de ello la presente investigación se basa en la aplicación de los conceptos de satisfacción laboral de los servidores públicos del ministerio público de Huánuco siendo de tal manera un referente fáctico de los elementos fundamentales de las bases teóricas de la investigación, ellos manifestaron como se sienten dentro de las tareas asumidas y como la entidad viene satisfaciendo sus necesidades dentro de ello existe o no estímulos de trabajo con mayor o menor tiempo.

1.5.2 Justificación Práctica

La importancia del presente estudio se constituyó en el fundamento, sobre la cual, el ministerio público considerado como una entidad donde la gran mayoría de los profesionales con ética profesional se desempeñan cumpliendo tareas álgidas que coadyuva con nuestro desempeño desde luego existe que las teorías que sostiene son básicamente a la satisfacción laboral, por ello brindan un aporte referente a satisfacción laboral de los servidores, cuyos logros fueron en beneficio de los mismos, debido a que hoy en día vivimos y nos relacionamos en una sociedad donde siempre ocurren cambios respecto al entorno organizacional de competencias, dónde ciertas entidades se desenvuelven diferente en una mejora continua o se sustenta al mismo nivel, y otras buscan sólo mantenerse sin tener considerado que tal vez está faltando uno de los elementos fundamentales y que no se le está poniendo la importancia debida, como en la situación del recurso humano, que sencillamente son tomados en gran parte como objetos de producción y no como un recurso que cuentan con capacidades (humanos), acciones propias en las funciones a realizar y siempre estar motivados a un crecimiento, sino siendo más considerados como máquinas de función productiva; considerar que estos factores del capital intelectual son muy importantes, puesto que siempre aportan en la productividad y resultados de crecimiento organizacional de las entidades del estado o públicas.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para el avance de esta investigación se tomó información brindada por “Hernández, Fernández & Baptista (2014)”, iniciamos con el planteamiento de los problema, objetivos e hipótesis para el estudio. Se continuo con la evaluación de la información la cual se procesó con el fin de medir el resultado con los objetivos y fines propuestos.

La presente investigación servirá de antecedentes para las futuras investigaciones, como también sobre los métodos e instrumentos

elaborados que podrán ser utilizados por otro investigador, asimismo podrán ser utilizados para la discusión de resultados en futuros trabajos de investigación.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de la investigación no existió limitación alguna.

1.7 Viabilidad de la Investigación

Esta investigación fue viable debido a que se contó con los recursos humanos y económicos:

Recursos Humanos

Dispuso de los recursos humanos suficientes para el apoyo en su ejecución, tal es así que se contó con el apoyo desinteresado de personal profesional especializado en la investigación, lo cual es de mucho interés.

Recursos Económicos

Dispuso de los recursos económicos necesarios para que se desarrolle con toda normalidad y asimismo el financiamiento para su ejecución fue propio del investigador.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Calderón (2016), “Nivel de satisfacción laboral que poseen los servidores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango en general respecto a sus actividades que realizan en el ámbito de sus funciones de trabajo”, [para optar el Título De Psicóloga Industrial / Organizacional en el Grado Académico de Licenciada, Universidad Rafael Landívar- Guatemala]. La conclusión que arribó fue: El personal complacido en su totalidad, ya que un 40% de trabajadores se mostró estar complacido con el desarrollo de sus funciones y 60% indicó estar satisfecho con su empleo, por lo que uno de los elementos más importantes es en donde los trabajadores se sienten reconocidos por la empresa. Cabe mencionar, las entidades deben tener en cuenta que tiene que preservar estos elementos que van a favorecer a que los servidores se encuentren realizados con el desarrollo de sus funciones, estando activos en constante preparación y capacitación.

García. Et al. (2017), “Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala”, llegaron a las siguientes conclusiones. Los efectos que se captaron fue que en la mayoría de los asistente en este estudio conservan un alto grado de buenas relaciones interpersonales en el ámbito laboral “satisfacción general laboral”, mostrando que la empresa se interesa por la realización y crecimiento laboral y profesional de sus servidores, teniendo en cuenta temas puntuales como el reconocimiento salarial y bonificaciones para que el servidor se sienta en un ambiente cómodo para desarrollar sus funciones en la institución, también brinda gran ambiente de infraestructura adecuada, aportando así, al crecimiento de cada servidor obteniendo de esta manera elevar la

productividad en sus participantes. De otra manera, es necesario equilibrar la calidad de convivencia en esa altura, en todos los participantes, utilizando técnicas ya mostradas en el actual estudio, como también investigar nuevos métodos que sirvan de apoyo para la buena satisfacción laboral y de esta forma contar con un personal completamente realizado y satisfecho.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Mesia (2017), en su trabajo de investigación que trata sobre *“la influencia de satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa agroindustrial,”* [tesis para optar el Título De Licenciado En Administración De Empresas, Universidad Autónoma de Ica-Perú]. Concluyo lo siguiente; obtuvo como resultado que el servidor se siente realizado por integrar la empresa y se debe a que la empresa le permite crecer como persona y como profesional, fijando concretamente a la visión de la institución, a esto se suma el buen clima organizacional con los demás servidores.

Cachanya (2017), en su tesis titulado “Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Estrategias Corporativas de Servicios SAC, de Ransa San Agustín, Callao” [para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Inga Garcilaso de la Vega-Perú]. En conclusión; al fin de la investigación se pudo ver que existe una gran sensación de no satisfacción laboral y satisfacción promedio, uno de los elementos y muy importantes es la situación en la que se desenvuelve en sus funciones, obteniendo una sensación no correcta de servidores hasta los factores que les permiten desarrollarse con total eficacia en la actividad laboral.

Carrion (2018), en su trabajo de tesis; “Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, Organizacional Región Lambayeque 2018”, [Tesis Presentada Para Obtener El Grado Académico De Maestro con Mención en Psicología, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-Perú].En

conclusión: la conclusión del estudio se hizo para que se considere un mejor y más alta satisfacción laboral que se requiere, y que en la organización haya una correcta satisfacción laboral.

Campos (2016), “*Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola del distrito de Íllimo en marzo de la Universidad Privada Juan Mejía Baca*”, [Tesis para optar el Título de Administración, Universidad Privada Juan Mejía Baca-Perú]. Llegó a las siguientes conclusiones: concluyo que el 60% de servidores una insatisfacción ya que se encuentran en una postura negativa y con mucha incomodidad hacia el circulo de labores, no están tranquilos con ellos mismo al cumplir con sus funciones cotidianas que se encuentran a su cargo, manifiestan que las labores que realizan no cubren las expectativas salariales, no existe un buen vinculo amical y laboral entre trabajadores.

2.1.3 Antecedentes Locales

Martel (2019), en su trabajo de Investigación; “*Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2019*” [tesis para optar el Grado Académico De Magister en Administración Y Gerencia En Salud, Universidad Nacional Hermilio Valdizán- Huánuco]. Conluyo que, los análisis dejaron al descubierto que la visión de los catedráticos sobre el tipo de liderazgo, en un 37,6% lograr percibir extrañamente el liderazgo participativo. En un 18,1% siempre el liderazgo autoritario coercitivo, continuando con un 13,1% siempre el liderazgo consultivo, y en poco porcentaje 7,6% percibieron el liderazgo autoritario benevolente. Al emplear la prueba Chi-cuadrado de Pearson se llegó a la conclusión que existe parentesco entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral de los catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$). También existe relación entre el liderazgo consultivo, autoritario benevolente y autoritario coercitivo y la satisfacción laboral de los catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Se confirmo que existe relación estadísticamente significativa entre Estilo de liderazgo Directivo y la satisfacción laboral de los docentes de la

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral

Hay muchas formas de tener en cuenta la satisfacción laboral, que, según los autores, Chiang, (2010) ha sido de Locke (1976) que se presenta como un estado agradable o verdadero, proveniente de la evaluación del trabajo o de las experiencias, capacidades de desempeño del sujeto. Ya que se encuentra este punto se puede aclarar que la buena satisfacción laboral no solo muestra sino también de la subvención económica o la profesión en la que se pueda desempeñar en la empresa, sino que también los servidores con los cuales se comparte labores como son los colegas de trabajo, asistentes, funcionarios, etc.

Según Landy, (2005) la satisfacción laboral es un modo positivo de la persona que valora el trabajo por ello la actitud puede ser positiva, pero a la vez también podría ser negativa, esto influye del tipo que motive proporcionado al trabajador.

Navarro Astor, (2008) refiere que se puede distinguir dos que son la satisfacción laboral intrínseca que se origina por el trabajo que se realiza en sí (complicaciones, interés, autonomía...etc.) y la extrínseca se origina en fuentes externas al servidor, unidas precisamente con el entorno o clima en el que se desempeña el trabajo.

2.2.2 Importancia de la Satisfacción Laboral

Según Gamero (2014), asume que, es importante para cualquier entidad los trabajadores satisfechos logran un mejor desempeño de la en una entidad donde se desempeña por lo siguiente:

Tasas disminuidas de ausencia y rotación a quienes les gusta su trabajo es muy difícil que renuncien o falten al trabajo, lo cual ahorra el tiempo y dinero para el departamento encargado del manejo de los trabajadores por ejemplo el área de Recursos Humanos productividad

mayor los empleados satisfechos se desempeñan mejor se produce la efectividad de las compañías con más empleados contentos donde prima la lealtad si un empleado siente que apoyan sus intereses, trabajan con mayor compromiso y empeño. Lo que se denomina concepto de comportamiento ciudadano (p.3).

2.2.3 Factores positivos en la satisfacción laboral

Chirinos, (2019), señala la percepción remunerativa, el tipo de trabajo, las relaciones interpersonales o la seguridad, las expectativas, se comparan a empleados con empleos anteriores si el trabajador piensa que se encuentra en una posición más baja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral baja, igualmente si piensa que su anterior trabajo daba mejores condiciones si hay más satisfacción laboral, hay más responsabilidad del trabajador con sus labores y más motivación (p.89).

Contratar a personas adecuadas para cada uno de los puestos.

Crear unión.

Tener incentivos.

Promover trabajar en equipo.

Tener descanso y desconexión

Además, Chirinos (2019), refiere si la satisfacción laboral es de grado bajo, no percibe el trabajador el peso de la responsabilidad y demuestra constancia en su labor diaria porque el costo, es más es por esto se presenta insatisfacciones y los trabajadores observan que se limitan sus metas profesionales es así que perciben un horario no conforme con su vida familiar, situaciones poco favorables o un trato discrepante entre colegas o líderes. (p.89).

2.2.4 Teorías de la satisfacción laboral

Locke (1979), concluye que la satisfacción laboral como una condición anímica emocional verdadero o agradable que da como

resultado de una percepción subjetiva de las vivencias de las laborales del sujeto, es una postura general proveniente de muchas actitudes y reacciones propias de una Satisfacción Laboral, proviene de una postura del servidor, empleado o persona que se desenvuelve hacia sus funciones, por cumplir con las perspectivas físicas de comodidad y que incentiva el agradecimiento por parte de la institución hacia la labor que existe en el marco de las relaciones interpersonales y laborales. Hace énfasis al sistema en el que las instituciones o entidades, los empleados y sus encargados, natural o indirectamente, la Administración, se interrelacionan con la finalidad de implantar las pautas básicas de convivencias que rigen las condiciones relacionales de trabajo. Así también, menciona al ambiente de estudio enfocado al ámbito de estas relaciones. Su visión se influencia de la revolución industrial, y sus desmanes cedieron lugar a la fundación de los sindicatos como medio representativo de los servidores, y al crecimiento de las conexiones interpersonales y laborales colectivas.

Robbins (2009), concluyo que “Concebir que las actitudes tienen tres componentes –cognición, afecto y comportamiento – es eficaz para comprender su dificultad y el vínculo condicional entre ellas y su conducta” (p.75).

Por lo tanto (Robbins, 2009, p.79) puntualizan la satisfacción en el trabajo como una percepción agradable sobre el trabajo propio, que se manifiesta de la valoración de sus elementos, dando a conocer que los individuos con una alta Satisfacción Laboral tienen afecciones positivas hacia el desempeño de sus labores y en el caso de insatisfacción se tienen afecciones negativas.

Zayas (2015) concluyen ciertamente que la satisfacción encaja en la organización, es una finalidad condicionada por las evaluaciones afectivas y cognoscitiva que tiene el servidor, expectativas que el colaborador se forma al darse cuenta de las condiciones de trabajo y de los instrumentos con las cuales se desenvuelve. Disponiendo que el fundamental motivo de la investigación de la Satisfacción Laboral tiene

como raíz en su vínculo con la conducta del servidor en la entidad o institución, apariencia que puede ser direccionado por los directivos a los que tienen facultad de ordenar planeamientos y acciones para perfeccionar el ámbito de labores de los servidores.

El profesor (Dailey, 1990. p. 29), se manifiesta al respecto al asunto que la Satisfacción Laboral es la postura del servidor más investigada, y está definido por un grupo de características (predisposición o tendencia) que tengan vínculo de manera discreta con la perspectiva que tiene el servidor hacia su ambiente de labores, los reconocimientos, la inspección y los requerimientos del cargo. Y determina que ciertas posturas contienen al menos un elemento afectivo (emocional) que principalmente debe ser positivo, negativo o neutral. Un segundo un elemento cognitivo refleja las sensaciones y convicciones que tiene el servidor. Y por último un elemento de propósito o conducta que tiene posibilidad de establecerse como el hacer del servidor de la organización o institución.

(Chiavenato, 2011, p.275) aborda estas direcciones tomándolos en cuenta como premisas para definir la calidad de vida en el ambiente laboral, dejando en claro que las condiciones físicas, psicológicas y sociales influyen en la satisfacción laboral. En este punto, es necesario señalar que las propias extensiones a resaltar son para definir la Satisfacción Laboral de los servidores son consideradas por otros autores e investigadores.

Volviendo al tema satisfacción en el trabajo, (Robbins, 1966, p.181) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el cargo en el que se desempeña, basándose en lo anterior, en las etapas de satisfacción e insatisfacción sobre el enfoque actitudinal de positivismo o negativismo, considerando a la satisfacción “como un punto muy importante de actitud general de un servidor hacia su empleo. Una persona con un gran nivel de satisfacción en el cargo siempre tiene conductas positivas hacia el mismo y hacia su entorno”.

Esta idea de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) tiene ciertamente un patrón “compensatorio”, de manera que un elemento alto de satisfacción en una indudable característica de trabajo puede equilibrar déficits persistentes en otras áreas determinadas.

El método que se utilizara para identificar el nivel de satisfacción del trabajador aplicaré el método de la encuesta donde es el método que más se utiliza determinado por muchos expertos denominado estándar se recogerá los datos de los trabajadores para identificar su nivel de satisfacción donde ello manifestaran lo que corresponde de acuerdo con su interés de respuesta.

2.2.5 Fundamentos de las dimensiones

Los investigadores (Zayas, 2015, p.39) considerando los supuestos e investigaciones de Brayfield & Rothe (1951); Smith, Kendall & Hulin (1969); Hackman & Lawler (1971); Cuesta (1990); Peiró (1991); López (1994) y Álvarez (2005), concluyen que los espacios esenciales para investigar “la Satisfacción Laboral” en un entorno de la organización son: el orden de la organización y cadena jerárquica, la condición del trabajo (importancia dentro de la sociedad), las virtudes y respeto por las creencias, los pagos (remuneraciones) y la estimulación en el centro de la organización (reconocimientos), las condiciones físicas del trabajo que Chiavenato (2011) propone como profiláctica Laboral, la naturaleza del crecimiento personal, y en el centro de las magnitudes socio psicológicas, las conexiones interpersonales y el liderazgo que se ejerce en la organización.

2.2.6. Definición teórica de las dimensiones

2.2.6.1 Dimensión significación de la tarea:

Según Palma, (2009), es la capacidad al trabajo en servicio a que el trabajo individual, logra aceptación de esfuerzo, compromiso, igualdad y/o contribución material. (p.24).

2.2.6.2 Dimensión condiciones de trabajo:

Según Palma, (2009), es la valoración del trabajo en los cimientos de las disposiciones normativas que se organizan por la actividad laboral. (p.33)

2.2.6.3 Dimensión reconocimiento personal y/o social:

Según Palma (2009), es la valoración de la investigación basada en: el reconocimiento propio de las personas sujetas a las funciones del trabajo, la evaluación de los méritos alcanzados en el trabajo o por el impacto de estos resultados mediatos. (p.35).

2.2.6.4 Dimensión beneficios económicos:

Según Palma, (2009), es el estímulo al trabajo en base a los aspectos salariales o subvenciones económicos como fin del desempeño de las funciones asignadas. (p.39).

2.3 Definiciones conceptuales

a. Beneficios remunerativos:

Está conformado por la retribución económica que tiene un determinado trabajador como una forma de reconocimientos a la labor que desempeña bajo ciertas condiciones (Palma, 2004)

b. Condiciones Materiales:

Está conformado por todos aquellos elementos desde la infraestructura de un contexto laboral, el tipo de iluminación, ventilación, hermetismo auditivo, ventilación, entre otros. (Palma, 2004)

c. Desarrollo de actitudes:

Es modificar las interacciones negativas por positivas y buenas actitudes, obtener conciencia de las relaciones y cada vez ir activando la sensibilidad hacia los demás individuos. Chiavenato (2011).

d. Políticas Administrativas:

La política es toda relación práctica que se encarga de gestionar, de tratar los conflictos colectivos y de generar relación social, y su finalidad son decisiones obligatorias para todos. (Palma, 2004).

e. Relaciones interpersonales:

Se entiende por la interacción que desarrollan todo el trabajador entre sí, en donde se manifiestas las diferencias y tolerancias y respeto que debería existir para tener resultados satisfactorios laboralmente (Palma, 2004).

f. Desarrollo personal:

Aspiración a la que tiene cualquier persona en un entorno socio natural y que mejor lograrlo mediante la ejecución de un trabajo determinado en la que pone esfuerzo y también espera tener reconocimiento (Palma Carrillo, 2004).

g. Desempeño de tareas:

Es la capacidad que debe desarrollar un trabajador cualquiera para realizar los objetivos trazados por el que se va ganando la confianza de los directivos de la organización (Palma, 2004).

h. Relación con la autoridad:

Es la forma como se presenta en su labor un trabajador cualquiera, con el fin ganarse la confianza de los directivos de la organización, bajo el principio de que las normas están para cumplirse y se llama política organizacional (Palma, 2004).

i. Recompensas:

Es dada como estímulo para la ejecución de una función hacia otro individuo no asociado por lo regular al mencionado sector. Están representadas en forma de dinero.

j. Satisfacción laboral:

Se cuenta a la actitud usual de un individuo hacia su puesto de trabajo. Un individuo con un elevado nivel de satisfacción tiene interacciones positivas, un individuo que esta insatisfecho con el cargo

que ostenta tiene actitudes negativas. Cuando se habla de actitudes de los servidores, lo más habitual es que se refiere a la satisfacción en el cargo. Robbins (2004).

2.4 Hipótesis

No cuenta con hipótesis por el nivel de investigación descriptiva.

2.5 Variables

2.5.1 Variable Única

Nivel de satisfacción laboral

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de variables

Titulo	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021	Nivel de satisfacción laboral	Significancia de tareas.	Número Tipo (dificultad) Reto percibido	1,25,3,4,5
		Condiciones de trabajo.	Físicas Emocionales Temporales: ritmo, horario, posibilidad de conciliar, etc. Recursos percibidos	6,7,8,9,10
		Reconocimiento del personal social.	Trabajo bien hecho Utilidad social del trabajo	11,12,13,14,15
		Beneficio económico.	Incentivos económicos Acceso a servicios (sanitarios, ocio...) Viajes	16,17,18,19,20

Nota: Dimensiones e indicadores de la variable de estudio y los ítems correspondientes.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada por que se utilizara los conocimientos adquiridos respecto al nivel de satisfacción laboral del Ministerio Publico, con el objetivo de describir los comportamientos que se suscitan en la observación de las variables. (García, 2017,p. 58)

3.1.1 Enfoque

La investigación responde al enfoque cuantitativo porque se va a recolectar analizar los datos de la variable satisfacción labora así mismo se utilizará el método científico.

Según Valderrama (2015), refiere que es el conjunto de procedimientos lógicos, por los cuales se plantean los problemas científicos y se contrastan los objetivos de la investigación.

3.1.2 Alcance o nivel

Valderrama (2015), sostiene que el alcance y el nivel de investigación es descriptivo porque se va medir el nivel de satisfacción laboral, de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco.

3.1.3 Diseño

El diseño es no experimental porque no se manipularon las variables y es de corte transversal porque se recolectó información en un momento dado, y a su vez la investigación se sostiene descriptiva porque se describió el objeto de estudio basado en la descripción de la variable que responde a conocer el nivel de satisfacción laboral. (Valderrama, 2015).

Esquema:

M-----O₁

Leyenda:

M= Muestra de estudio

O₁= Satisfacción laboral

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población:

Según Hernández (2018), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones donde se obtienen los datos a investigar por ello la población está conformada por 44 trabajadores del ministerio público de Huánuco, considerados todos los trabajadores del estudio elegido.

Tabla 2.
Población

Ministerio publico	f	%
Trabajadores	44	100
Total	44	100

Nota: Información obtenida del Ministerio Público.

3.2.2 Muestra:

Para Hernández (2018), según el autor es no probabilística considerada la muestra a un subgrupo de la población, es decir, consiste en un número de sujetos que reúnen las mismas características de la población por ello la muestra conforma la misma población denominada muestra es censal.

N = 44.

3.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.3.1 Técnica:

Encuesta; considerada para que se utiliza como un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo.

3.3.2 Instrumento:

Como instrumento se utilizará el cuestionario de escala Likert.

Según Arias (2012), cuando se habla de técnicas e instrumentos de recolección de datos, explica que “se debe señalar y precisar, de manera clara y desde la perspectiva de la metodología, cuales son aquellos métodos instrumentales y técnicas de recolección de información, considerando las particularidades y límites de cada uno de estos, más apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas, en la investigación y las características del hecho estudiado, que en su conjunto nos permitan obtener y recopilar los datos que estamos buscando” (p. 132).

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Para la demostración y comprobación de los objetivos se utilizaron las siguientes técnicas: Los recursos bibliográficos, fuentes Institucionales, personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, se utilizarán algunas investigaciones para redactar antecedentes y el marco teórico. Una vez terminada la aplicación de los Instrumentos, se realizó el análisis con el software SPSS versión 26 para así cumplir con el objetivo planteado. En donde se presentaron estadígrafos, tablas y figuras, considerando que el trabajo de investigación es descriptivo.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos

Tabla 3.

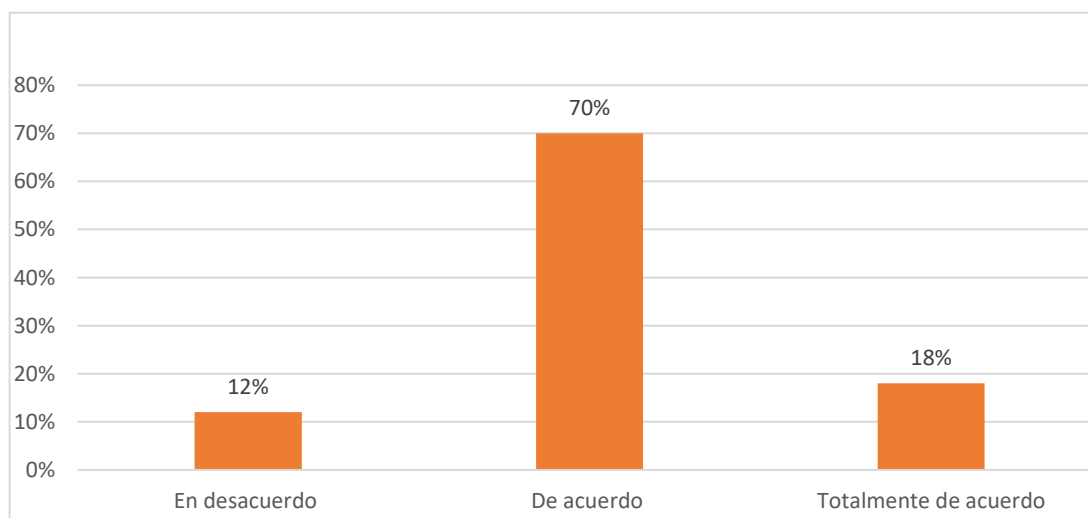
Siento que el trabajo que realizo es justo debido a que mi desempeño está enfocado en el compromiso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	11,6	11,6	11,6
	De acuerdo	31	70,5	70,5	81,8
	Totalmente de acuerdo	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 1.

Siento que el trabajo que realizo es justo debido a que mi desempeño está enfocado en el compromiso.



Nota: La figura muestra cuán útil se sienten los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco al realizar su trabajo.

Fuente: tabla 3

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 3, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 11% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 70% de acuerdo, asimismo el 18% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 4.
Me siento útil con la labor que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,5	4,5	4,5
	De acuerdo	34	77,3	77,3	81,8
	Totalmente de acuerdo	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 2.
Me siento útil con la labor que realizo.



Nota: La figura muestra cuán útil se sienten los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco al realizar su trabajo.

Fuente: tabla 4

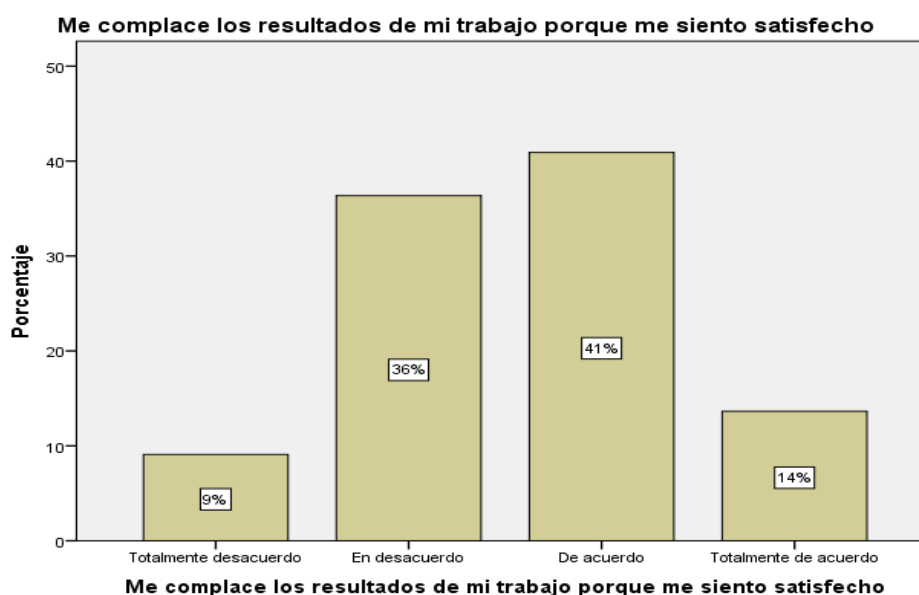
Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 4, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 5% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo en función a que se sienten útil con la labor que realizan, no obstante, se encuentra el 77% que afirma estar de acuerdo, asimismo el 18% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 5.*Me complace los resultados de mi trabajo porque me siento satisfecho.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	16	36,4	36,4	45,5
	De acuerdo	18	40,9	40,9	86,4
	Totalmente de acuerdo	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 3.*Me complace los resultados de mi trabajo porque me siento satisfecho.*

Nota: La figura muestra cuán útil se sienten los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco al realizar su trabajo.

Fuente: tabla 5

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 5, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 9% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo que se sientan complacidos con los resultados de su trabajo, asimismo, esta 36% quienes expresan en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 41% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 14% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 6.

Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio.

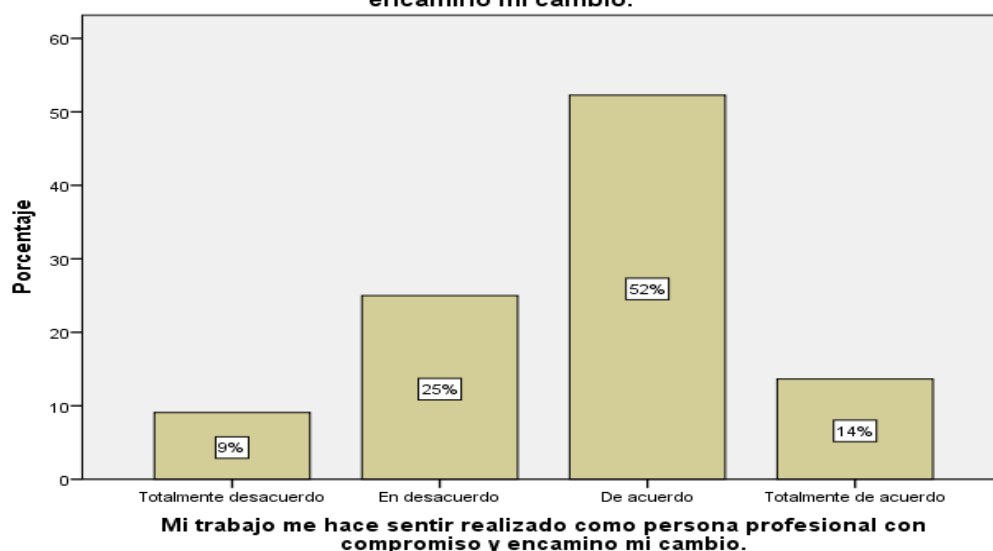
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	11	25,0	25,0	34,1
	De acuerdo	23	52,3	52,3	86,4
	Totalmente de acuerdo	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 4.

Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio.

Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio.



Nota: La figura si el trabajo les hace sentir realizados como persona profesional a los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Fuente: tabla 6

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 6, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 9% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo que se sientan realizados como persona profesional, asimismo, esta 25% quienes expresan en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 52% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 14% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

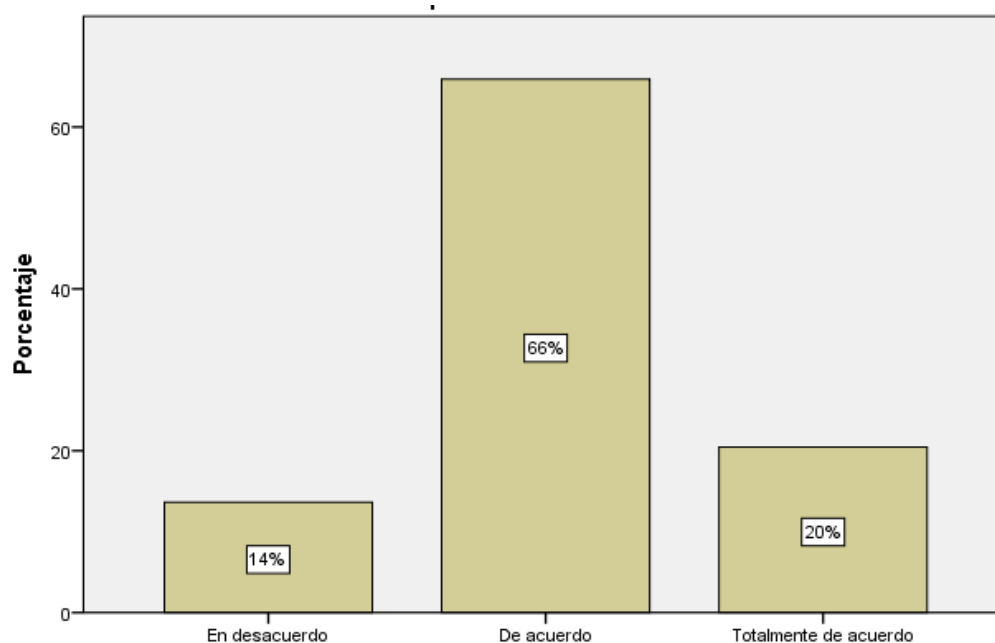
Me gusta el trabajo que realizo porque estoy en un puesto que me forme como profesional.

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	13,6	13,6	13,6
	De acuerdo	29	65,9	65,9	79,5
	Totalmente de acuerdo	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura 5.

Me gusta el trabajo que realizo porque estoy en un puesto que me forme como profesional.



Nota: La figura muestra si a los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco les gusta el trabajo que realizan ya que les forman como profesionales.

Fuente: tabla 7

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 7, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 14% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo que les guste sus labores ya que está en función al puesto que se formaron como profesional, no obstante, se encuentra el 66% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 20% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 8.

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta.

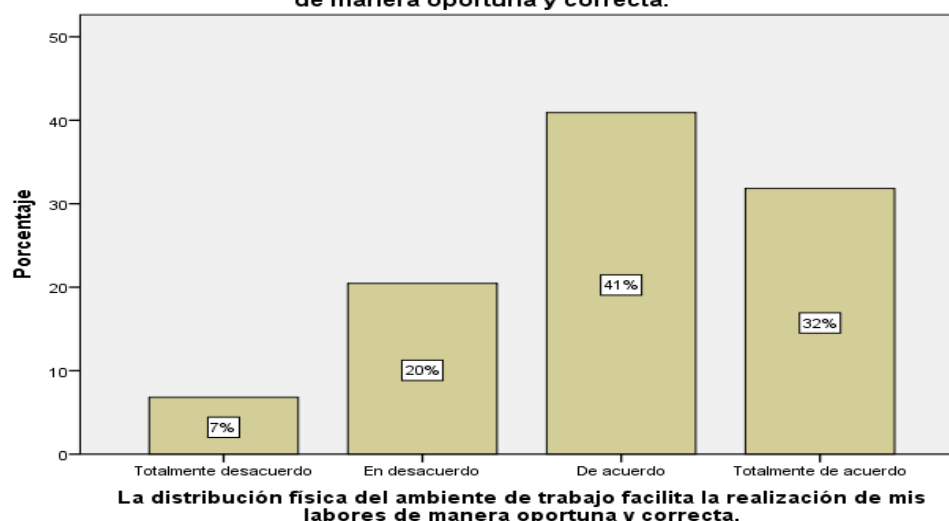
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido		a	e	e válido	acumulado
	Totalmente desacuerdo	3	6,8	6,8	6,8
	En desacuerdo	9	20,5	20,5	27,3
	De acuerdo	18	40,9	40,9	68,2
	Totalmente de acuerdo	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 6.

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta.

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta.



Nota: La figura muestra si la distribución del ambiente de trabajo de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco les facilita a la realización de sus labores.

Fuente: tabla 8

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 8, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 7% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo en que la distribución de su ambiente de labores facilite sus labores, asimismo, el 20% manifiesta estar en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 41% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 32% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 9.

El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida.

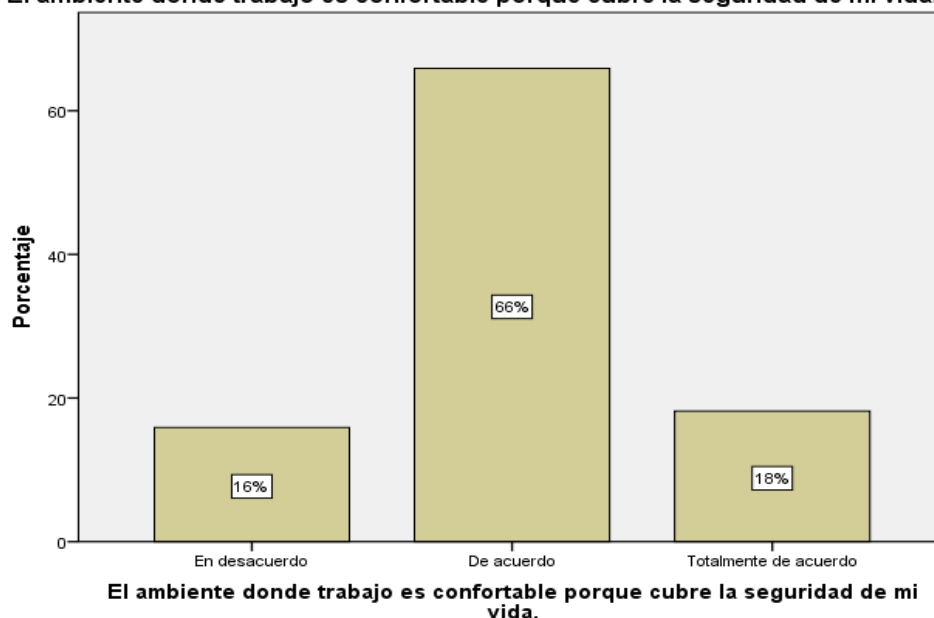
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16	15,9	15,9
	De acuerdo	29	66	65,9	81,8
	Totalmente de acuerdo	8	18	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 7.

El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida.

El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida.



Nota: La figura muestra si el ambiente en donde laboran los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco es confortable ya que cubre la seguridad de sus vidas.

Fuente: tabla 9

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 9, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 16% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo con el ambiente de trabajo sea confortable, no obstante, se encuentra el 66% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 18% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 10.

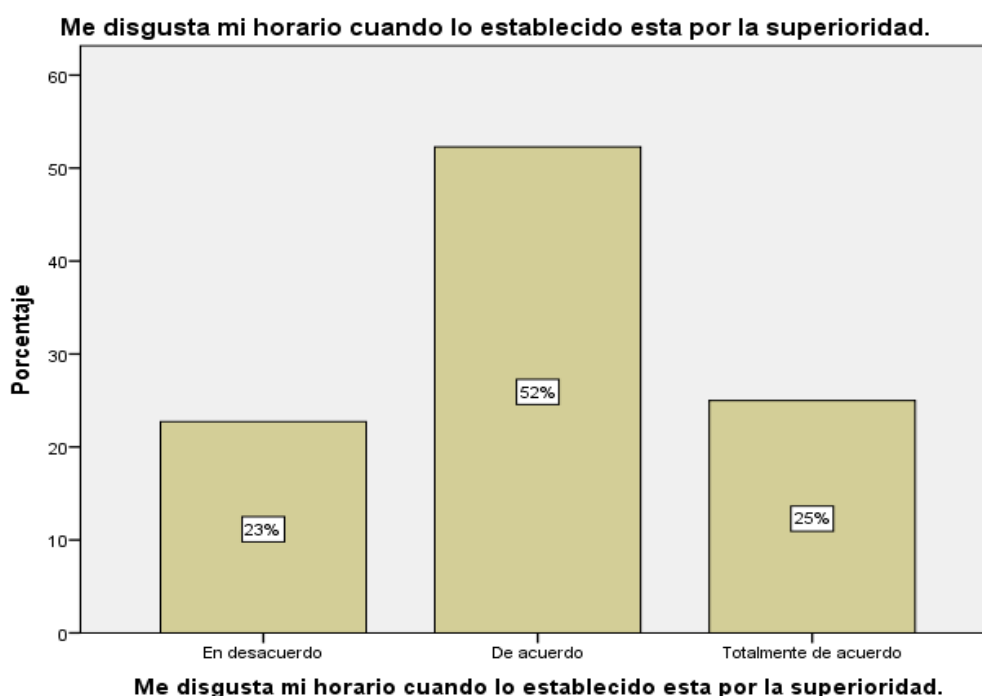
Me disgusta mi horario cuando lo establecido esta por la superioridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	22,7	22,7	22,7
	De acuerdo	23	52,3	52,3	75,0
	Totalmente de acuerdo	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 8.

Me disgusta mi horario cuando lo establecido esta por la superioridad.



Nota: La figura a los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco les disgusta el horario cuando lo establece la superioridad.

Fuente: tabla 10

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 10, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 23% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que no están disgustados con su horario, no obstante, se encuentra el 52% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 25% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 11.

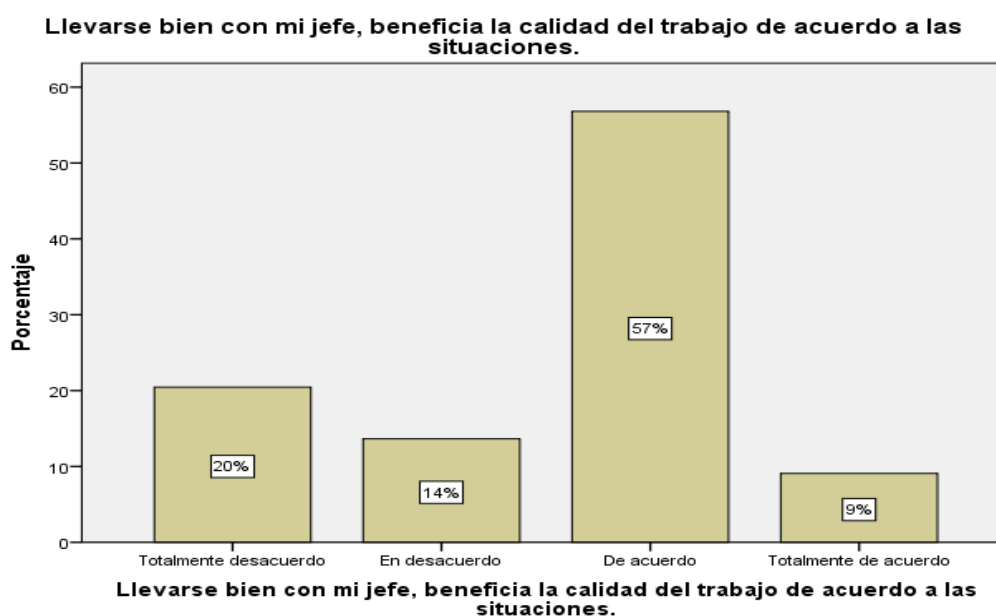
Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo de acuerdo a las situaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	9	20,5	20,5	20,5
	En desacuerdo	6	13,6	13,6	34,1
	De acuerdo	25	56,8	56,8	90,9
	Totalmente de acuerdo	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 9.

Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo de acuerdo a las situaciones.



Nota: La figura muestra si los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, al llevarse bien con sus jefes benefician la calidad de su trabajo.

Fuente: tabla 11

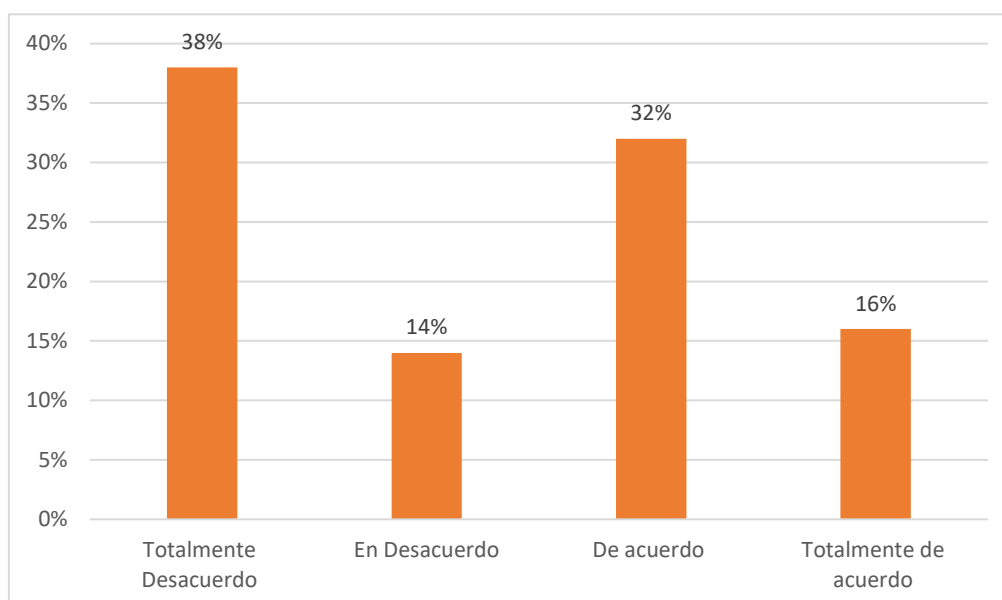
Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 11, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 20% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo en que llevarse bien con el superior beneficia la calidad del trabajo, asimismo, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 57% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 9% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 12.*La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	17	38,4	38,4	38,6
	En desacuerdo	6	13,6	13,6	52,3
	De acuerdo	14	31,8	31,8	84,1
	Totalmente de acuerdo	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 10.*La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, la comodidad del ambiente en su trabajo es inigualable.

Fuente: tabla 12

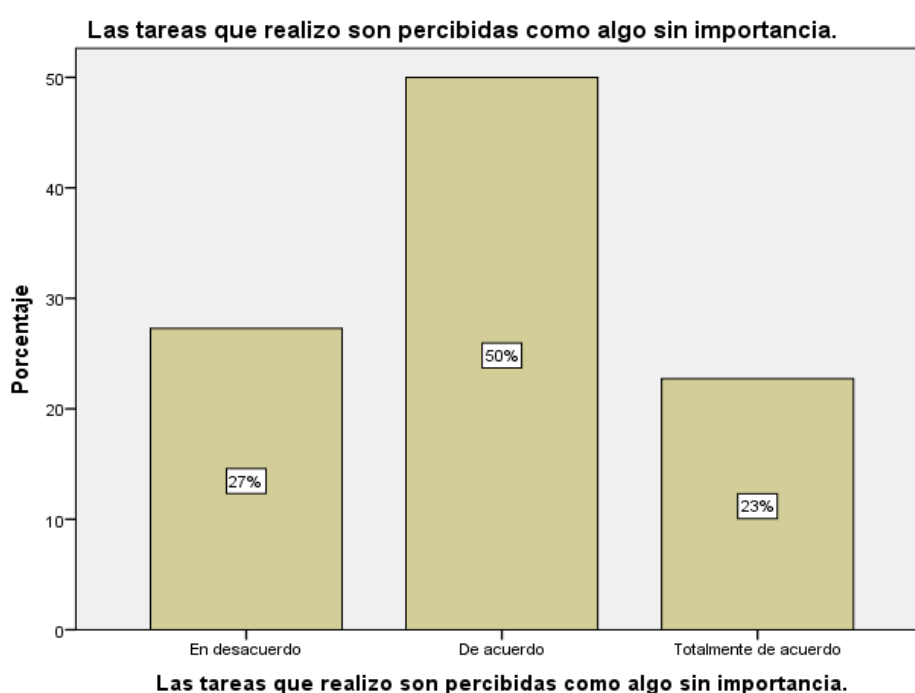
Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 12, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 39% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo con la comodidad del ambiente del trabajo, asimismo, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 32% quienes afirman estar de acuerdo, asimismo el 16% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 13.*Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	En desacuerdo	12	27,3	27,3	27,3
	De acuerdo	22	50,0	50,0	77,3
	Totalmente de acuerdo	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 11.*Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, el trabajo que realizan es percibidas como algo sin importancia.

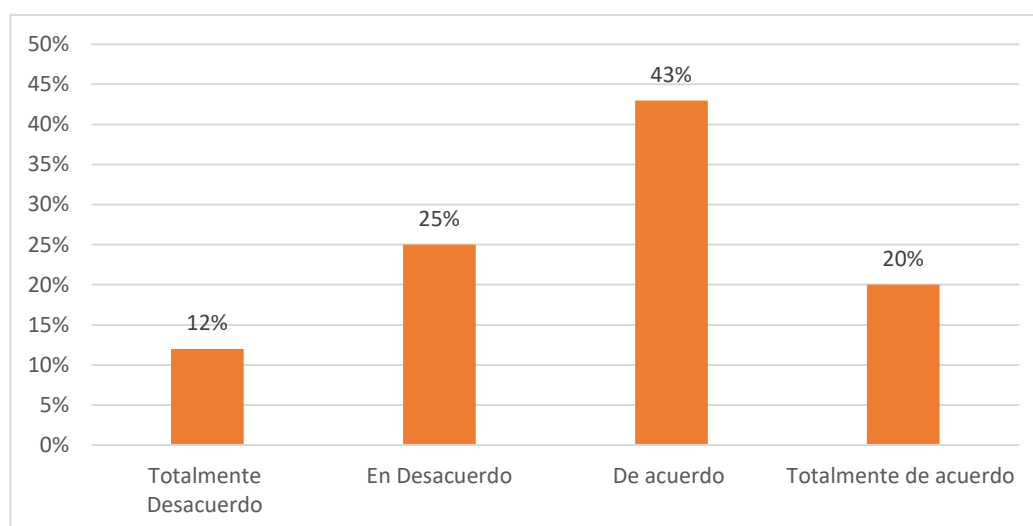
Fuente: tabla 13

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 13, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 27% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que las tareas que realizan son percibidas con importancia, no obstante, se encuentra el 50% quienes afirman estar de acuerdo afirmando que son percibidos sin importancia, asimismo el 23% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 14.*Mis acciones no son consideradas por mis superiores pese que me esfuerce.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	5	11,6	11,6	11,6
	En desacuerdo	11	25,0	25,0	36,4
	De acuerdo	19	43,2	43,2	79,5
	Totalmente de acuerdo	9	20,6	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

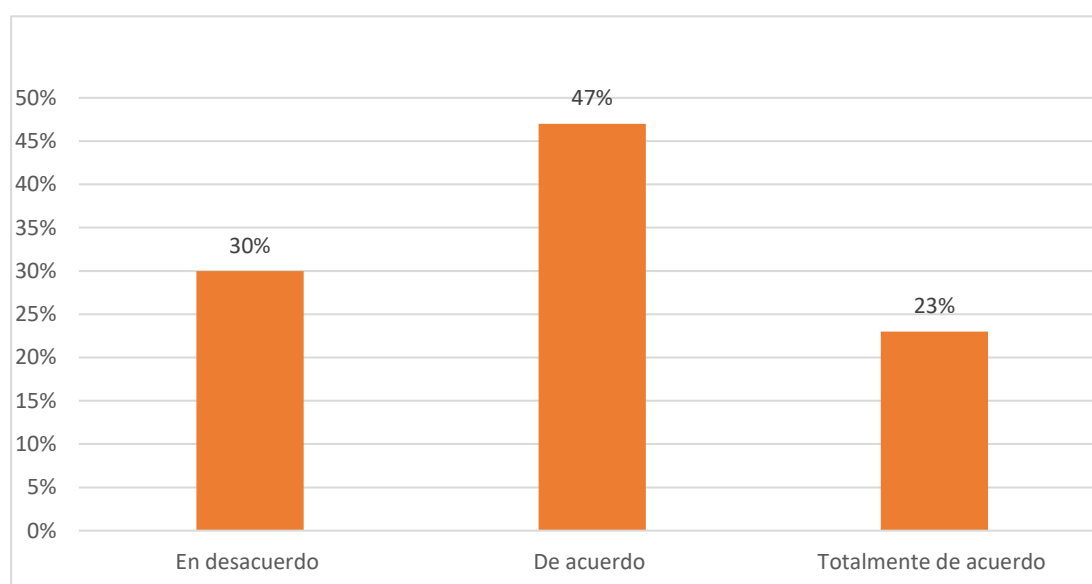
Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.**Figura 12.***Mis acciones no son consideradas por mis superiores pese que me esfuerce.**Nota:* La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, las acciones que realizan no son consideradas pese a su esfuerzo.*Fuente:* tabla 13**Interpretación:**

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 14, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 11% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en total desacuerdo afirmando que sus acciones si son consideradas por sus superiores, asimismo, el 25% manifiesta estar en desacuerdo, no obstante, se encuentra el 43% quienes afirman estar de acuerdo expresando que sus acciones no son consideradas por sus jefes pese a sus esfuerzos, asimismo el 20% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 15.*Me siento insatisfecho pese que cumpla con las labores en mis funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	29,6	29,6	29,6
	De acuerdo	21	47,3	47,3	77,3
	Totalmente de acuerdo	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 13.*Me siento insatisfecho pese que cumpla con las labores en mis funciones.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se sienten insatisfechos pese a que cumplen con sus labores.

Fuente: tabla 15

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 15, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 30% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que si se encuentran satisfechos con el cumplimiento de sus labores, no obstante, se encuentra el 50% quienes afirman estar de acuerdo afirmando que se encuentran insatisfechos, asimismo el 23% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 16.*Siento que mis sacrificios de desempeño no son reconocidos por mis jefes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	31,8	31,8	31,8
	De acuerdo	21	47,2	47,7	79,5
	Totalmente de acuerdo	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 14.*Siento que mis sacrificios de desempeño no son reconocidos por mis jefes.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, sus sacrificios de desempeño no son reconocidos por sus jefes.

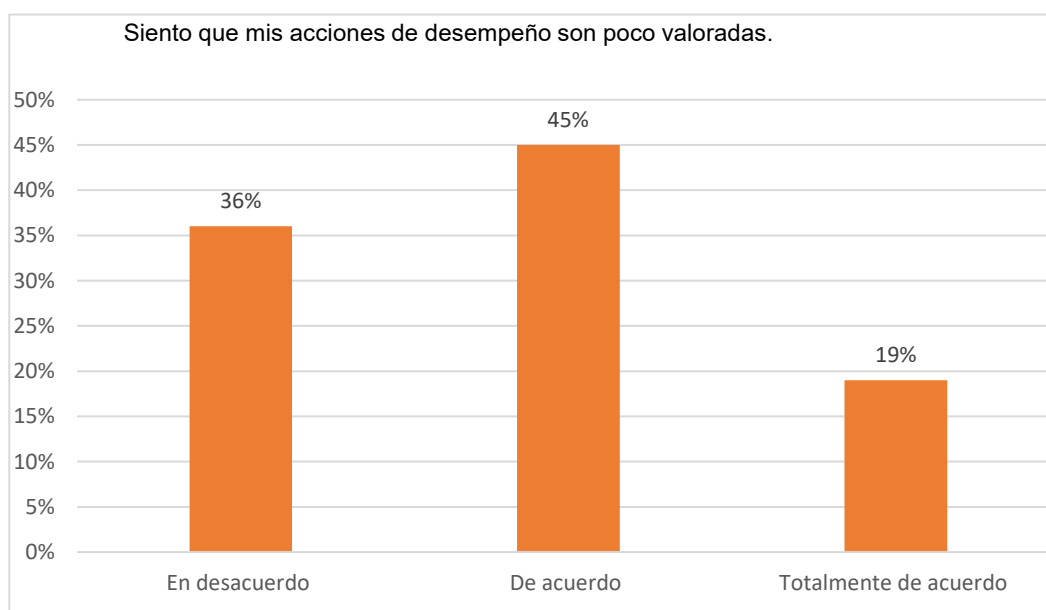
Fuente: tabla 16

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 16, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 32% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que sienten que sus sacrificios si son reconocidos por sus superiores, no obstante, se encuentra el 48% quienes expresan que sus sacrificios no son reconocidos, asimismo el 20% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 17.*Siento que mis acciones de desempeño son poco valoradas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	16	36,4	36,4	36,4
	De acuerdo	20	45,4	45,4	81,8
	Totalmente de acuerdo	8	18,7	18,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.**Figura 15.***Siento que mis acciones de desempeño son poco valoradas.**Nota:* La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, sus acciones de desempeño son poco valoradas.*Fuente:* tabla 17**Interpretación:**

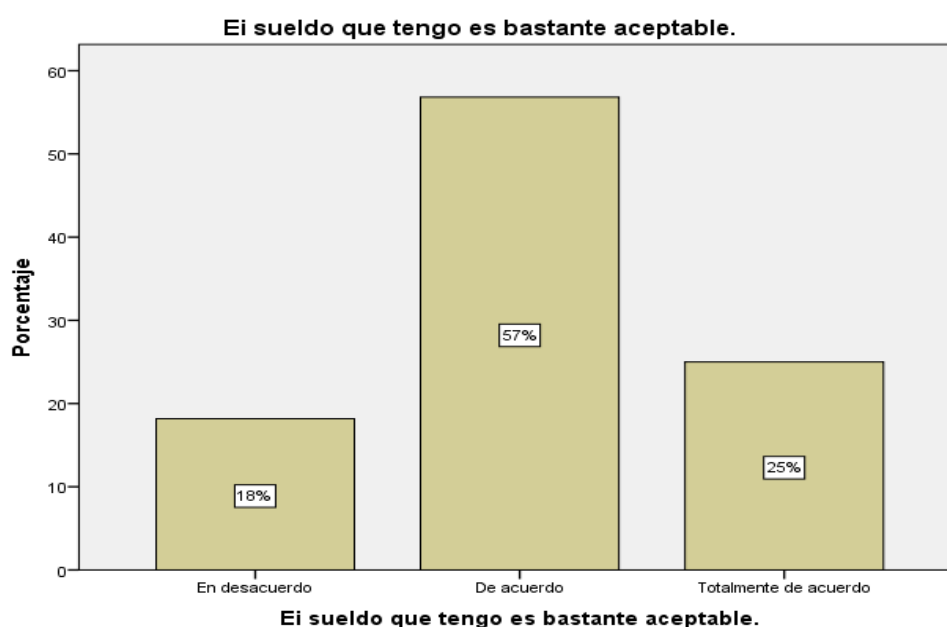
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 17, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 36% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que no sienten que sus acciones sean poco valoradas, no obstante, se encuentra el 45% quienes expresan que, si logran sentir que su desempeño es poco valorado, asimismo el 18% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 18.
El sueldo que tengo es bastante aceptable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	25	56,8	56,8	75,0
	Totalmente de acuerdo	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 16.
El sueldo que tengo es bastante aceptable.



Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, su sueldo percibido es bastante aceptable.

Fuente: tabla 18

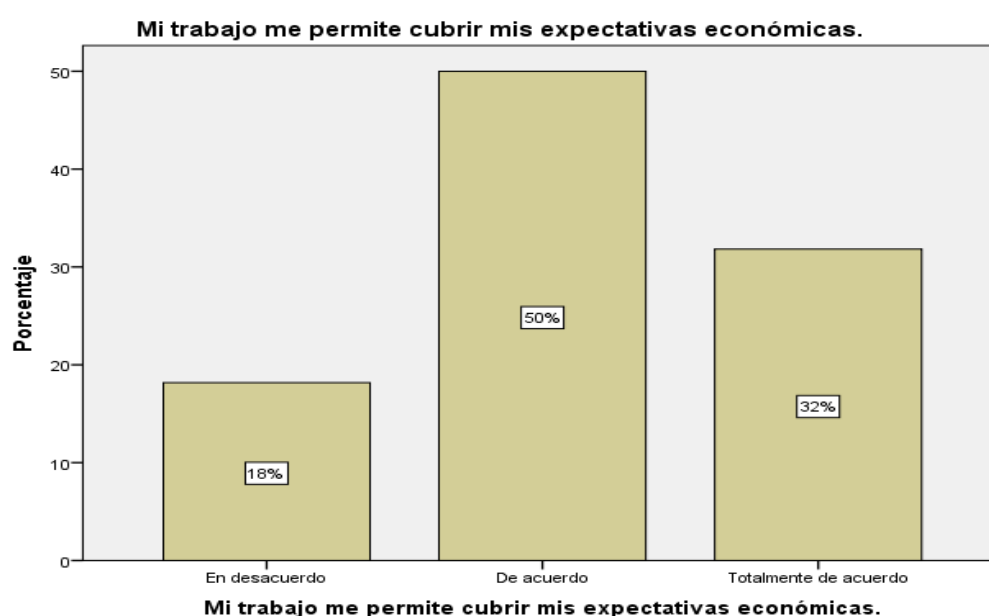
Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 18, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 18% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que no sienten que su sueldo sea bastante aceptable, no obstante, se encuentra el 57% quienes expresan que, si logran sentir que su sueldo sea aceptable, asimismo el 25% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 19.*Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	22	50,0	50,0	68,2
	Totalmente de acuerdo	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 17.*El sueldo que tengo es bastante aceptable.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, su trabajo les permite cubrir sus expectativas económicas.

Fuente: tabla 19

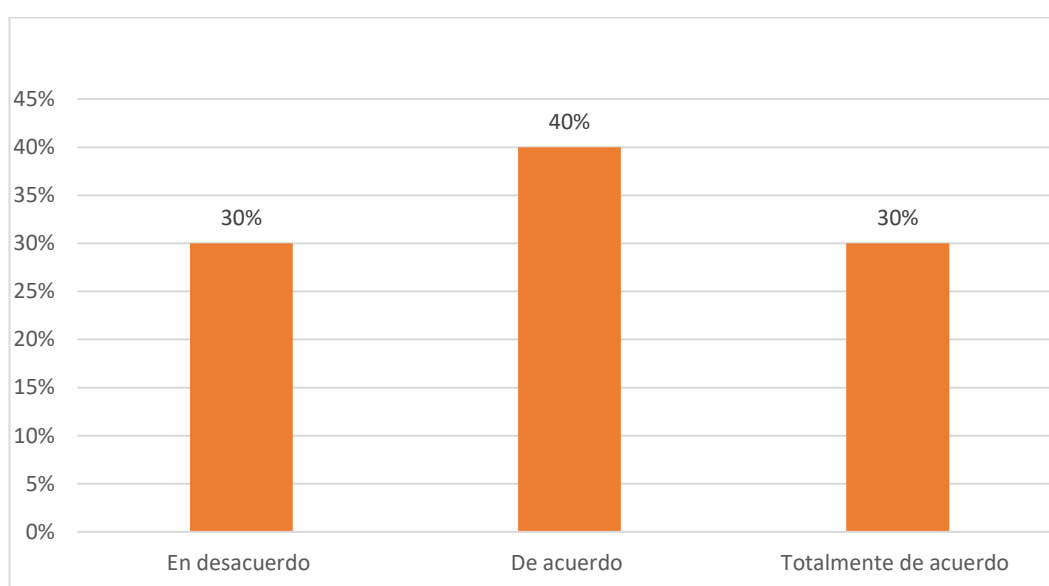
Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 19, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 18% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que su trabajo no les permite cubrir mis expectativas económicas, no obstante, se encuentra el 50% quienes expresan que, si están de acuerdo, asimismo el 32% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 20.*No tengo seguridad de bonificación cuando me esmero en mi desempeño.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	29,5	29,5	29,5
	De acuerdo	18	40,2	40,2	70,5
	Totalmente de acuerdo	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 18.*No tengo seguridad de bonificación cuando me esmero en mi desempeño.*

Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, no tienen seguridad de bonificación cuando se esmeran en su respectivo desempeño.

Fuente: tabla 20

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 20, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 30% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que ellos si tienen seguridad de sus bonificaciones referentes a su esmero, no obstante, se encuentra el 41% quienes expresan que, si están de acuerdo demostrando que no tienen seguridad en sus bonificaciones, asimismo el 30% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 21.

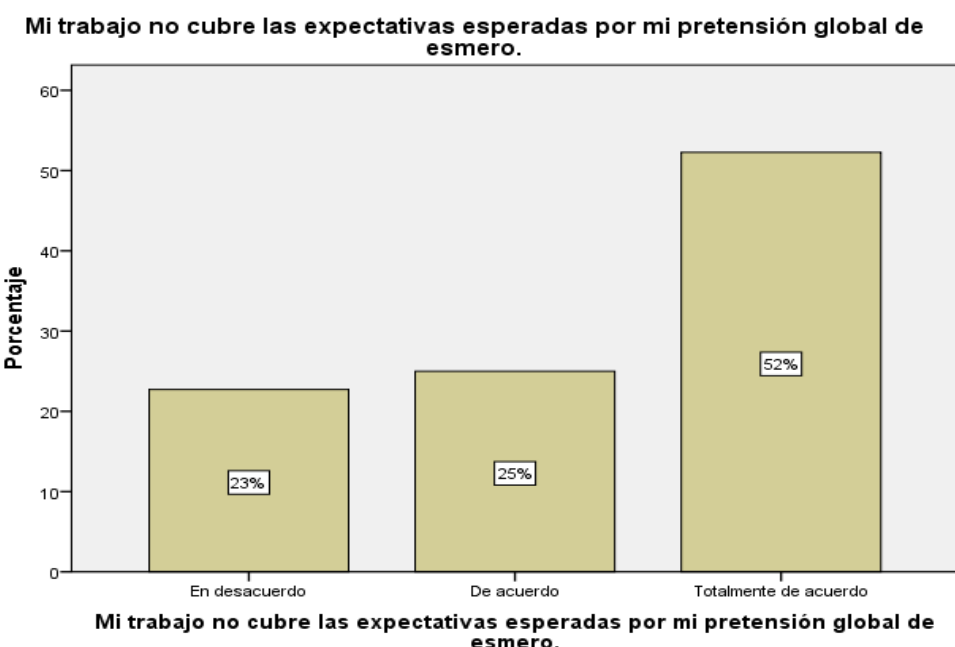
Mi trabajo no cubre las expectativas esperadas por mi pretensión global de esmero.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	22,7	22,7	22,7
	De acuerdo	11	25,0	25,0	47,7
	Totalmente de acuerdo	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 19.

Mi trabajo no cubre las expectativas esperadas por mi pretensión global de esmero.



Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, su trabajo no cumple con sus expectativas de esmero.

Fuente: tabla 21

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 21, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 23% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que su trabajo si cubre sus expectativas esperadas, no obstante, se encuentra el 41% quienes expresan que, si están de acuerdo demostrando que su trabajo no cubre lo esperado, asimismo el 52% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 22.

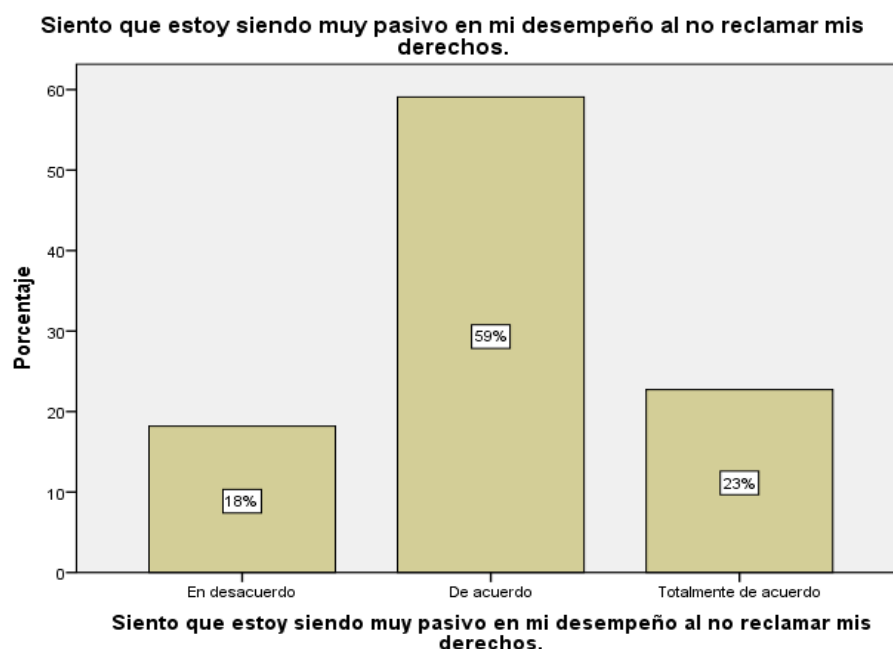
Siento que estoy siendo muy pasivo en mi desempeño al no reclamar mis derechos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	26	59,1	59,1	77,3
	Totalmente de acuerdo	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 20.

Siento que estoy siendo muy pasivo en mi desempeño al no reclamar mis derechos.



Nota: La figura muestra si según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se sienten muy pasivos en cuando a su desempeño al no reclamar sus derechos.

Fuente: tabla 22

Interpretación:

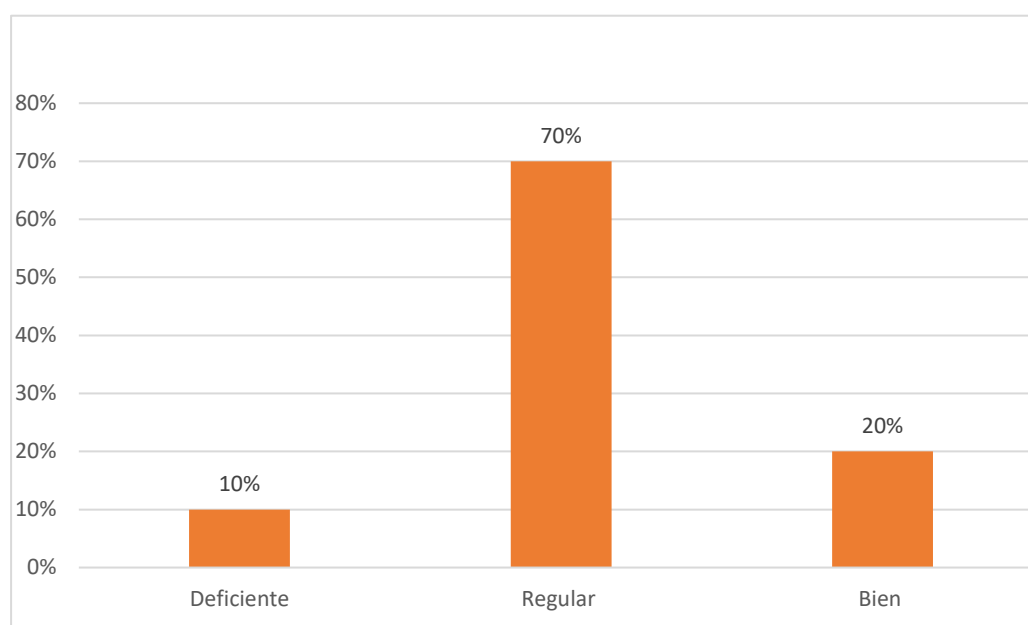
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 22, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 18% de los trabajadores encuestados respondió que se encuentran en desacuerdo expresando que ellos no se sienten pacientes al reclamar sus derechos, no obstante, se encuentra el 50% quienes expresan que, si están de acuerdo sentirse muy pasivos al no reclamar sus derechos, asimismo el 23% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 23.
Significancia de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	9,8	9,8	9,8
	Regular	31	70,3	70,3	70,3
	Bien	9	20,4	20,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 21.
Significancia de tareas



Nota: La figura muestra los resultados de la significancia de tareas según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, respecto a su centro de labores.

Fuente: tabla 23

Interpretación:

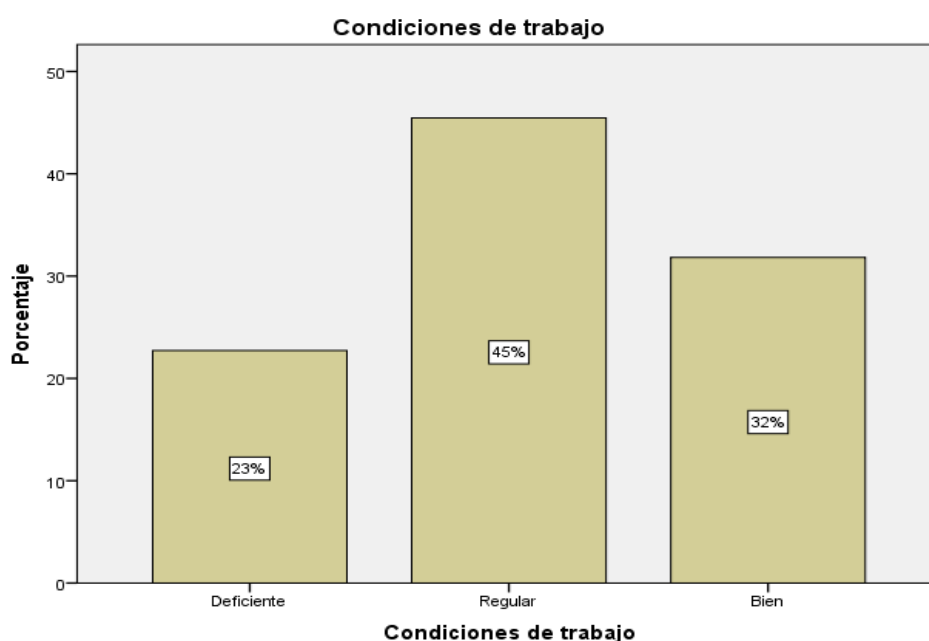
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 23, según las respuestas de los trabajadores se pudo determinar que la dimensión significación de tareas en el Ministerio público se da en un 9% deficiente, por otro lado, se muestra un 70% de manera regular y por último se encuentra un 20% en un nivel de calificación bien.

Tabla 24.
Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	22,7	22,7	22,7
	Regular	20	45,5	45,5	68,2
	Bien	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 22.
Condiciones de trabajo



Nota: La figura muestra los resultados de las condiciones de trabajo según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, respecto a su centro de labores.

Fuente: tabla 24

Interpretación:

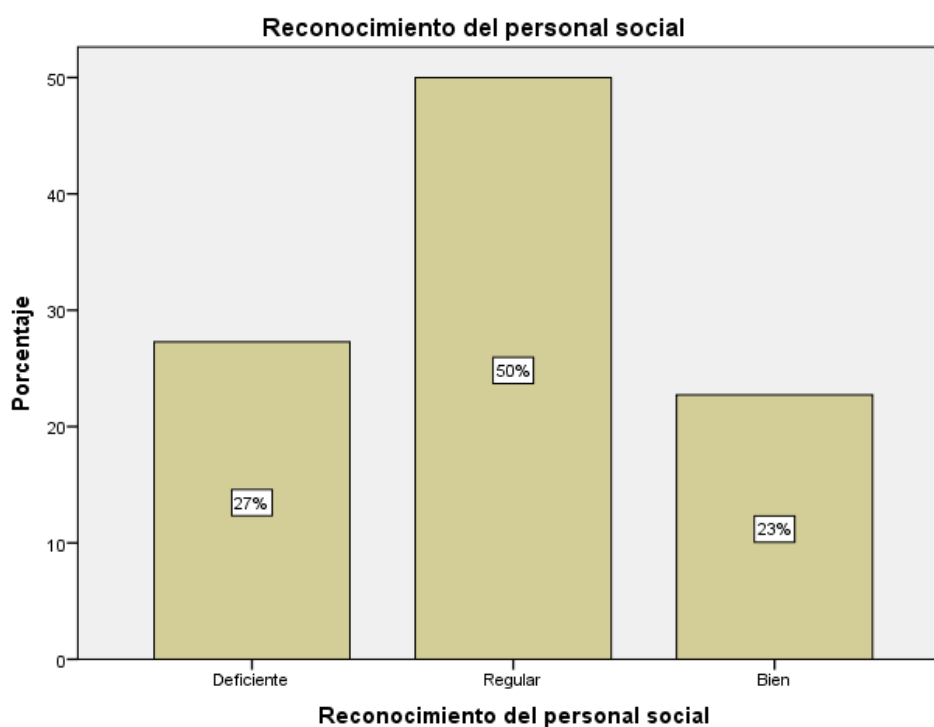
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 24, según las respuestas de los trabajadores se pudo determinar que la dimensión condiciones de trabajo en el Ministerio público se da en un 23% deficiente, por otro lado, se muestra un 45% de manera regular y por último se encuentra un 32% en un nivel de calificación bien.

Tabla 25.
Reconocimiento del personal social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	27,3	27,3	27,3
	Regular	22	50,0	50,0	77,3
	Bien	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 23.
Reconocimiento del personal social



Nota: La figura muestra los resultados del reconocimiento del personal social, según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, respecto a su centro de labores.

Fuente: tabla 25

Interpretación:

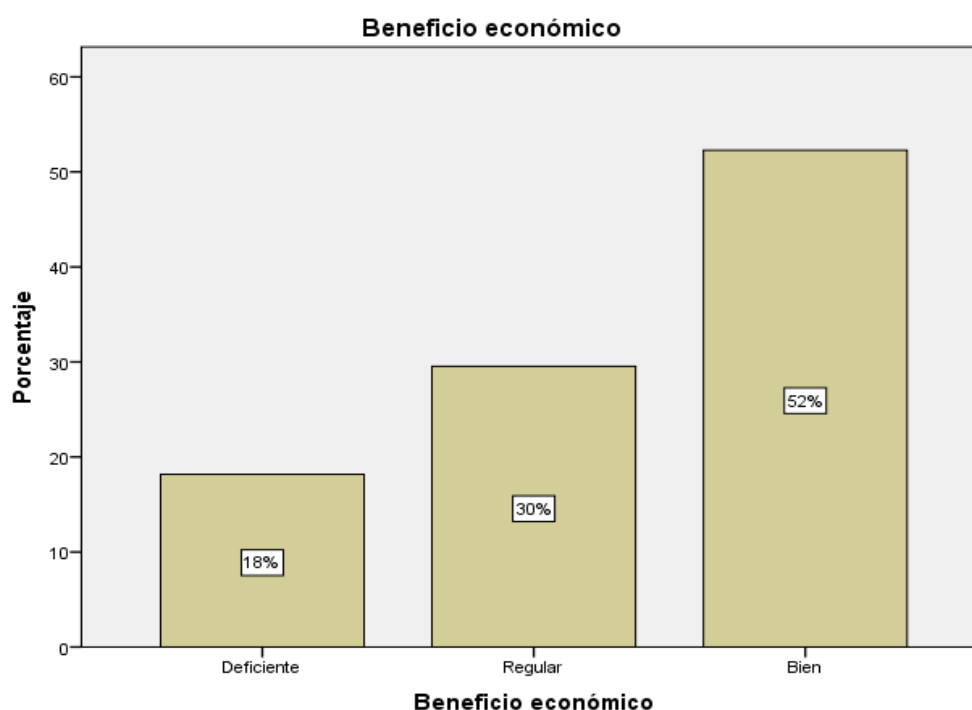
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 25, según las respuestas de los trabajadores se pudo determinar que la dimensión reconocimiento del personal social en el Ministerio público se da en un 27% deficiente, por otro lado, se muestra un 50% de manera regular y por último se encuentra un 23% en un nivel de calificación bien.

Tabla 26.
Beneficio económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	18,2	18,2	18,2
	Regular	13	29,5	29,5	47,7
	Bien	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 24.
Beneficio económico



Nota: La figura muestra los resultados del beneficio económico, según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, respecto a su centro de labores.

Fuente: tabla 26

Interpretación:

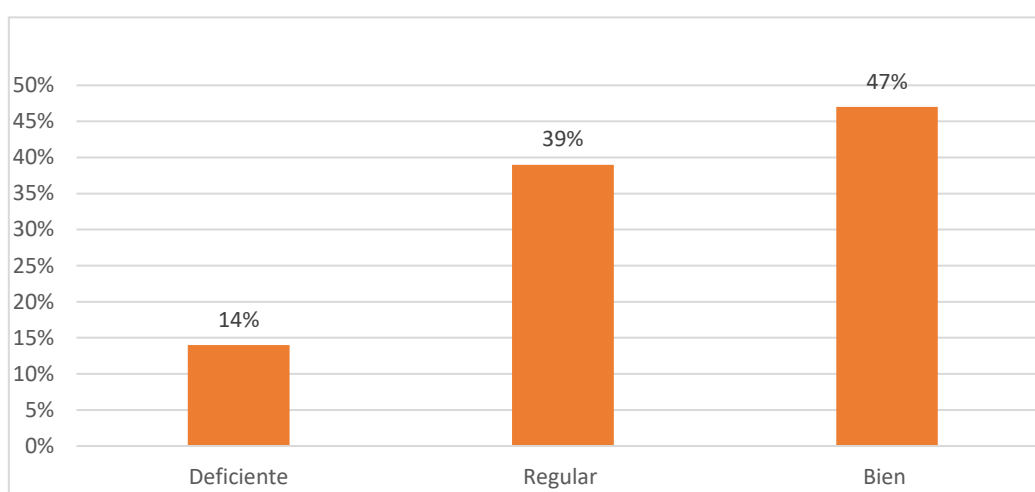
Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 26, según las respuestas de los trabajadores se pudo determinar que la dimensión beneficio económico, en el Ministerio público se da en un 18% deficiente, por otro lado, se muestra un 30% de manera regular y por último se encuentra un 52% en un nivel de calificación bien.

Tabla 27.
Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	13,6	13,6	13,6
	Regular	17	38,6	38,6	52,3
	Bien	21	47,2	47,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Información obtenido de los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco.

Figura 25.
Nivel de satisfacción laboral



Nota: La figura muestra los resultados del nivel de satisfacción laboral, según los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, respecto a su centro de labores.

Fuente: tabla 27

Interpretación:

Realizada la encuesta a los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, se observa en la tabla 27, según las respuestas de los trabajadores se pudo determinar que el nivel de satisfacción laboral, en el Ministerio público se da en un 14% deficiente, por otro lado, se muestra un 39% de manera regular y por último se encuentra un 48% en un nivel de calificación bien.

4.2 Contraste de hipótesis

Por ser una investigación de nivel descriptivo no se corrobora la hipótesis del cual si, se precisa que dentro del análisis cualitativo es importante considerar.

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentar la contrastación de los resultados

En este capítulo se presenta el proceso de cómo se ha tabulado los datos dentro de ello me he planteado la investigación como ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral que los trabajadores del Ministerio público? Por ello es importantísimo en el mundo laboral de saber cómo los trabajadores o empleados públicos se sienten satisfechos con el rol que asumen y en la función que le corresponde asumir se sobreentiende que aquí juega un papel muy importantísimo los salarios la motivación la productividad la residencia la empatía y el compromiso que cada entidad pone para mejorar toda una gestión qué le va a llevar adelante hacia la transformación.

Con respecto a los estudios previos, Calderón (2016), en su estudio de investigación, “Nivel de satisfacción laboral que poseen los servidores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango en general respecto a sus actividades que realizan en el ámbito de sus funciones de trabajo, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala”. La conclusión que arribó fue: El personal complacido en su totalidad, ya que un 40% de trabajadores se mostró estar complacido con el desarrollo de sus funciones y 60% indicó estar satisfecho con su empleo, por lo que uno de los elementos más importantes es en donde los trabajadores se sienten reconocidos por la empresa. Cabe mencionar, las entidades deben tener en cuenta que tiene que preservar estos elementos que van a favorecer a que los servidores se encuentren realizados con el desarrollo de sus funciones, estando activos en constante preparación y capacitación. Al respecto al respecto Calderón en su estudio de investigación sobre el nivel de satisfacción laboral en una municipalidad de Guatemala solo el 40% de trabajadores precisaba que están satisfechos el 60% no lo están eso quiere decir que de la misma manera tiene relación vinculante al trabajo de investigación este trabajo previo se

concuenda con estos resultados de que Calderón precisa y están relacionados directamente al estudio investigado, ya que en la tabla 27 se puede observar el nivel de satisfacción de los trabajadores, teniendo un 48% en un nivel calificado como bien, por otro lado, tenemos un 14% de los encuestados en un promedio deficiente de satisfacción laboral.

Campos, Rosa (2016), desarrolló su investigación: “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola del distrito de Íllimo en marzo de la Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo”; llegó a las siguientes conclusiones: concluyo que el 60% de servidores una insatisfacción ya que se encuentran en una postura negativa y con mucha incomodidad hacia el circulo de labores, no están tranquilos con ellos mismo al cumplir con sus funciones cotidianas que se encuentran a su cargo, manifiestan que las labores que realizan no cubre las expectativas salariales, no existe un buen vinculo amical y laboral entre trabajadores. Campos en su trabajo de investigación muy parecido al resultado encontrado en la ciudad de Chiclayo aplicado en una Universidad privada no manifiesta que el 60% de servidores se encuentran insatisfechos por la oportunidad que le ofertan La Universidad eso quiere decir que este resultado también se encuentra vinculado a mi trabajo de investigación el cual tiene relación directa con los resultados formulados y encontrados si nos ubicamos en las figuras y tablas de los resultados nos vamos a dar cuenta de que en su gran mayoría de los trabajadores se encuentran poco satisfechos demostrándonos un nivel regular eso quiere decir que no están satisfechos el cual amerita mayor motivación que genere la entidad con los gestores principales que llevan adelante la gestión y la administración por resultados.

Martel, (2019) en su trabajo de Investigación; “*Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2019*” concluyo que, los análisis dejaron al descubierto que la visión de los catedráticos sobre el tipo de liderazgo, en un 37,6% lograr percibir extrañamente el liderazgo participativo. En un 18,1% siempre el liderazgo autoritario coercitivo, continuando con un 13,1% siempre el

liderazgo consultivo, y en poco porcentaje 7,6% percibieron el liderazgo autoritario benevolente. Al emplear la prueba Chi-cuadrado de Pearson se llegó a la conclusión que existe parentesco entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral de los catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$). También existe relación entre el liderazgo consultivo, autoritario benevolente y autoritario coercitivo y la satisfacción laboral de los catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cuyo valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Se confirmó que existe relación estadísticamente significativa entre Estilo de liderazgo Directivo y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2019. Ojo aquí nos evidencia también en el campo de la educación la investigación regional planteada por Martel y los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se evidencia que dentro de la relación trabajada nos manifiesta una relación moderada poco significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el estilo de liderazgo por consecuencia el liderazgo debe mejorarse para que existe una satisfacción laboral por parte de los trabajadores eso quiere decir que dentro hay una relación causal planteada por el investigador tiene cierta coherencia también con nuestra investigación sostenida Asimismo se entiende de que todo trabajo recae el resultado positivos o resultados negativos el cual se relaciona directamente también con mi trabajo de investigación.

Con las teorías planteadas hay muchas formas de tener en cuenta la satisfacción laboral, que, según los autores, Chiang, (2010) ha sido de Locke (1976) que se presenta como un estado agradable o verdadero, proveniente de la evaluación del trabajo o de las experiencias, capacidades de desempeño del sujeto. Ya que se encuentra este punto se puede aclarar que la buena satisfacción laboral no solo muestra sino también de la subvención económica o la profesión en la que se pueda desempeñar en la empresa, sino que también los servidores con los cuales se comparte labores como son los colegas de trabajo, asistentes, funcionarios, etc.

Como sabemos Chiang en uno de sus postulados cita a Locke, considerando que es importantísimo la satisfacción laboral dependiendo de cómo la entidad selecciona el personal y considera como servidor público sobre las condiciones Asimismo sobre las prescripciones de cláusulas de contratos para obtener resultados altamente pondera antes que les llevará a dilucidar como un trabajador no se siente satisfecho por la propia implicancia que ofrece la entidad sobre las funciones que va asumiendo como también sobre el rol que le toca asumir desde sus responsabilidades puestas en marcha para obtener buenos resultados. Por lo tanto (Robbins, 2009, p.79) puntualizan la satisfacción en el trabajo como una percepción agradable sobre el trabajo propio, que se manifiesta de la valoración de sus elementos, dando a conocer que los individuos con una alta Satisfacción Laboral tienen afecciones positivas hacia el desempeño de sus labores y en el caso de insatisfacción se tienen afecciones negativas, en uno de sus planteamientos Robbins hace referencia va a depender bastante la satisfacción del trabajador para obtener resultados consistentes que dentro de su desempeño individual se va a notar una alta satisfacción eso quiere decir el desempeño laboral de todo empleado sea público o privado en cualquier entidad que se va a desempeñar depende mayormente de compromisos entre los entes y el empleado que se desempeña en el ámbito del contexto de su trabajo Asimismo amerita esto que para un buen desempeño se requiere los insumos necesarios la logística bien implementado la motivación la capacitación permanente en su perfil de competencias del propio empleado así como las promociones de becas seminarios talleres que va a fortalecer su perfil profesional y así obtener resultados coherentes que toda entidad suele buscar.

CONCLUSIONES

- ❖ Se pudo determinar el nivel de satisfacción laboral que posee cada trabajador del área de administración en el Ministerio Público de Huánuco, 2021, mediante una encuesta, dando como resultado, que el 14% se muestra altamente satisfecho, por otro lado, se muestra un 39% de manera regular y por último se encuentra un 48% con un nivel bajo en satisfacción laboral.
- ❖ Se pudo conocer que los factores que inciden en la significancia de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, es el compromiso debido a que el 70% de los encuestados expreso estar comprometido, asimismo es la realización como profesional debido a que el 52 % manifestó sentirse identificado con tal factor, por último el puesto laboral idóneo, ya que el 66% expresa que se encuentran en el puesto para el cual se formaron como profesional.
- ❖ Se pudo conocer que los factores que inciden en las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, es la distribución física, ya que más del 50% de los encuestados expresaron que dicho factor facilita la realización de sus labores, otro factor que incide en la satisfacción laboral es el horario mal establecido, ya que casi el 80% de los encuestados expreso que es un factor que les genera disgusto, asimismo el congeniar con su jefe, ya que esto le beneficia la calidad de su trabajo en referencia a sus situaciones.
- ❖ Se pudo conocer que los factores que inciden en el reconocimiento del personal social de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, es en primera instancia el poder reconocer el esfuerzo al colaborador o trabajador, otro factor es el valorar el desempeño del trabajador siendo estos factores muy importantes para la satisfacción laboral.

- ❖ Se pudo conocer que los factores que inciden en el beneficio económico de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, el primer factor es el sueldo, que este sea percibido de manera aceptable por el trabajador, logrando cubrir sus expectativas económicas, otro factor es la bonificación económica por su esfuerzo laboral, son factores importantes para la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se sugiere muy respetuosamente al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público de Huánuco, realizar de manera continua la evaluación de satisfacción laboral, para poder conocer la percepción de cada colaborador y poder plantear estrategias que permitan elevar la actitud del trabajador, a partir de la permanente motivación, justa retribución salarial y las condiciones de trabajo adecuadas, que permitan una mejor y productiva labor de los trabajadores y calidad de prestación de servicios de la institución.
- ❖ Se recomienda muy respetuosamente al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público de Huánuco, a que puedan dialogar continuamente con los trabajadores, es importante saber qué es lo que sienten ellos como profesionales, asimismo saber si es que el puesto donde se encuentran es el idóneo a su perfil profesional.
- ❖ Se sugiere muy respetuosamente al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público de Huánuco, pueda buscar una mejora de distribución física del ambiente, la cual facilite la realización de las labores de los trabajadores, asimismo es importante que se pueda manejar de manera óptima el horario laboral, ya que es algo que influye mucho en el desempeño laboral del servidor público.
- ❖ Se recomienda muy respetuosamente al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público de Huánuco, a poner en marcha las buenas prácticas que estén vinculadas a los factores que inciden en el reconocimiento del personal social de la satisfacción laboral.
- ❖ Se sugiere muy respetuosamente al Departamento de Recursos Humanos del Ministerio Público de Huánuco, que pueda retribuir a sus trabajadores según su nivel de esfuerzo, puesto que es importante que el trabajador sienta que su esfuerzo y dedicación sea bonificado y reconocido económicamente, con lo cual se puedan sentir motivados, y de esta manera su agradecimiento se vea reflejado en su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados. Caracas, Venezuela. Caracas, Venezuela.*
- Cavalié, K. (2019). Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2017. *Gaceta Científica*, 5(1), 39-42.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura*. Huaura.
- Dailey, R. (1990). *Un nuevo algoritmo para el valor singular estructurado real. American Control Conference (págs. 3036-3040). IEEE. American Control Conference (págs. 3036-3040). IEEE.*
- Gamero, J. G. (2014). *Cuando el cuarto poder se constituye en cuarto poder*. México: propuestas. Palabra Clave, 17(1), 2.
- García Velázquez, M. R. (2017). Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios. *(The Relationship between Organizational*, 37-48.
- Cavalié, K. (2017). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2017*. Huánuco: Revista Científica UNHEVAL.
- Landy, F. J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. España: McGraw-Hill.

- Locke, E. (1979). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. México: Manual de Psicología industrial y organizacional, 1, 1297-1343.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Universitat Politècnica de València: (Doctoral dissertation).
- Palma (2009). *Teoría e investigación en Psicología Univ. Ricardo*. Lima Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima Metropolitana. Lim: OPTIM.
- Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento organizacional y Satisfacción Laboral*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1966- P.181). *“Administración”*. Prentice Hall Hispanoamericana. México: América.
- Sánchez & García (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166.
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*, Lima: Bruño.
- Zayas, A. (2015). *Violencia de género: Pandemia de la sociedad. Estudios del Desarrollo Social*. Cuba y América Latina.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021? Problema específico PE1. ¿Cuáles son los factores que inciden en la significancia de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del ministerio público de Huánuco, 2021? PE2. ¿Cuáles son los elementos que inciden en las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021? PE3. ¿Cuáles son los factores que inciden en el reconocimiento del personal social de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021? PE4. ¿Cuáles son los factores que inciden en el beneficio económico de la satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021?	Objetivo General: Describir los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco, 2021. Objetivos específicos OE1. Conocer los factores que inciden en la significancia de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021. OE2. Conocer los factores que inciden en las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021. OE3. Conocer los factores que inciden en el reconocimiento del personal de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021. OE4. Conocer los factores que inciden en el beneficio económico de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021.	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	- Significancia de tareas. - Condiciones de trabajo. - Reconocimiento del personal social. - Beneficio económico.	Tipo de investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Alcance o nivel: Descriptivo. Diseño: No experimental M → O Población Está conformada por 44 trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco. Muestra: La muestra será de 44 trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco.

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Estimado profesional trabajador del poder judicial espero su colaboración su aporte al estudio de investigación será para emprender los cambios que se debe brindar en toda entidad sobre la insatisfacción laboral que todo trabajador debe expresar para ellos solicito su veracidad de su sentir al tomar decisiones de marcar con una X su respuesta o alternativa.

Escala de valoración: Como es escala de Likert

Totalmente de desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

De acuerdo (3)

Totalmente de acuerdo (4)

Totalmente desacuerdo (1) Desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)

Significancia de tareas.		1	2	3	4
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser porque me desempeño con mucho compromiso.				
2	Me siento útil con la labor que realizo en mi desempeño que asumo				
3	Me complace los resultados de mi trabajo porque me siento satisfecho				
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona profesional con compromiso y encamino mi cambio				
5	Me gusta el trabajo que realizo porque estoy en puesto que me forme como profesional				
Condiciones de trabajo.		1	2	3	
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores de manera oportuna y correcta				
7	El ambiente donde trabajo es confortable porque cubre la seguridad de mi vida				
8	Me disgusta mi horario cuando lo establecido esta por la superioridad				
9	Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo de acuerdo a las situaciones.				
10	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable				
Reconocimiento del personal social		1	2	3	4
11	Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia				
12	Mis acciones no son consideradas por mis superiores pese que me esfuerce.				
13	Me siento insatisfecho pese que cumplo con las labores en mis funciones.				
14	Siento que mis sacrificios de desempeño no son reconocidos por mis jefes.				

15	Siento que mis acciones de desempeño son poco valoradas				
Beneficio económico.					
16	Ei sueldo que tengo es bastante aceptable				
17	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				
18	No tengo seguridad de bonificación cuando me esmero en mi desempeño.				
19	Mi trabajo no cubre las expectativas esperadas por mi pretensión global de esmero				
20	Siento que estoy siendo muy pasivo en mi desempeño al no reclamar mis derechos.				

Muchas gracias.

ANEXO 3

BASES DE DATOS

*giovanni.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	d 1	d 2	d 3	d 4	va	var	var	var	var
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
8	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
9	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
10	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4					
11	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4					
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4					
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4					
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4					
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*giovanni.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo

Editar

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Marketing directo

Gráficos

Utilidades

Ampliaciones

Ventana

Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	d 1	d 2	d 3	d 4	va	var	var	var	var
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3				
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3				
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
30	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
31	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
32	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3				
33	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3				
34	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3				
35	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3				
36	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3				
37	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3				
38	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3				
39	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2				
40	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2				
41	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
42	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
43	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

*giovanni.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	d 1	d 2	d 3	d 4	va	var	var	var	var
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
30	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
31	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
32	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3					
33	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3					
34	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3					
35	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3					
36	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3					
37	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2					
38	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2					
39	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2					
40	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2					
41	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
42	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
43	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
44	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
45																													
46																													
47																													
48																													
49																													

Vista de datos Vista de variables