



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR
EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020 –
2022"**

Presentado por:

MURGUIA VILCHEZ LUIS FERNANDO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN PÚBLICA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 03 de abril de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (a)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**Las prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador en
los Gobiernos Locales de la Provincia de Ica, años 2020 – 2022**

Línea de Investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

PRESENTADA POR:

ING. LUIS FERNANDO MURGUIA VILCHEZ

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dr. ORLANDO TERRY GABRIEL HERNANDEZ

Ica - Perú

2024

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud e inteligencia
para culminar la tesis

A mi esposa e hijos por confiar en mis
objetivos y deseos de superación

AGRADECIMIENTO

A mi asesor por su orientación en
el desarrollo de la tesis.

A mis amigos por su paciencia y
comprensión para lograr mis metas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	21
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSION	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
VIII. ANEXOS	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Régimen laboral.....	23
Figura 2 Las prestaciones sociales permiten un bienestar al trabajador y cumplimiento de los pactos colectivos	24
Figura 3 Las prestaciones sociales recibidas les permiten mejorar su calidad de vida	25
Figura 4 Su centro laboral, cumple oportunamente con las prestaciones sociales que la ley exige	26
Figura 5 La pensión de jubilación le permite una adecuada calidad de vida.....	27
Figura 6 La prestación de salud les brinda seguridad frente a los accidentes de trabajo	28
Figura 7 La remuneración, jornada laboral, las gratificaciones; son prestaciones que brindan bienestar y satisfacción al trabajador	29
Figura 8 Las prestaciones sociales económicas, satisfacen sus necesidades oportunamente	30
Figura 9 Las prestaciones económicas le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar.....	31
Figura 10 Según cargo laboral, recibe la recompensa por el esfuerzo realizado y responsabilidad asumida	32
Figura 11 Para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones, se tiene las condiciones físicas que exige el cargo	33
Figura 12 Se tiene las condiciones intelectuales y competencias que exige el cargo	34
Figura 13 Se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo en el centro laboral	35
Figura 14 Las condiciones laborales son adecuadas para el bienestar y satisfacción del trabajador	36
Figura 15 Los procedimientos de trabajo y calidad de vida satisfacen al trabajador.....	37
Figura 16 Se les brinda capacitación o entrenamiento para mejorar desempeño laboral.....	38
Figura 17 Tiene oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo del trabajador.....	39
Figura 18 El desarrollo del trabajador permite mejorar rendimiento laboral	40

Figura 19 Cuentan con los recursos necesarios para realizar la labor en el momento requerido	41
Figura 20 Se logra los resultados esperados y por ende optimizar la productividad laboral.....	42
Figura 21 Gráfico de dispersión de prestaciones sociales	43
Figura 22 Gráfico de dispersión de satisfacción del trabajador	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Teoría de dos factores de Herzberg	16
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 3 Régimen laboral	23
Tabla 4 Las prestaciones sociales permiten un bienestar al trabajador y cumplimiento de los pactos colectivos	24
Tabla 5 Las prestaciones sociales recibidas les permiten mejorar su calidad de vida.....	25
Tabla 6 Su centro laboral, cumple oportunamente con las prestaciones sociales que la ley exige	26
Tabla 7 La pensión de jubilación le permite una adecuada calidad de vida	27
Tabla 8 La prestación de salud les brinda seguridad frente a los accidentes de trabajo	28
Tabla 9 La remuneración, jornada laboral, las gratificaciones; son prestaciones que brindan bienestar y satisfacción al trabajador	29
Tabla 10 Las prestaciones sociales económicas, satisfacen sus necesidades oportunamente.....	30
Tabla 11 Las prestaciones económicas le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar.....	31
Tabla 12 Según cargo laboral, recibe la recompensa por el esfuerzo realizado y responsabilidad asumida	32
Tabla 13 Para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones, se tiene las condiciones físicas que exige el cargo	33
Tabla 14 Se tiene las condiciones intelectuales y competencias que exige el cargo.....	34
Tabla 15 Se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo en el centro laboral.....	35
Tabla 16 Las condiciones laborales son adecuadas para el bienestar y satisfacción del trabajador	36
Tabla 17 Los procedimientos de trabajo y calidad de vida satisfacen al trabajador	37
Tabla 18 Se les brinda capacitación o entrenamiento para mejorar desempeño laboral	38

Tabla 19 Tiene oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo del trabajador	39
Tabla 20 El desarrollo del trabajador permite mejorar rendimiento laboral.....	40
Tabla 21 Cuentan con los recursos necesarios para realizar la labor en el momento requerido .	41
Tabla 22 Se logra los resultados esperados y por ende se optimiza la productividad laboral	42
Tabla 23 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	43
Tabla 24 Correlación rho de Spearman entre las prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador.....	45
Tabla 25 Correlación rho de Spearman entre los tipos prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador.....	46
Tabla 26 Correlación rho de Spearman entre la naturaleza del trabajo y la satisfacción del trabajador.....	47
Tabla 27 Correlación rho de Spearman entre los tipos prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador.....	48

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de las prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. La tesis fue de un enfoque cuantitativo, de tipo fáctica. En relación con la profundidad de la investigación fue explicativa, el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores de las municipalidades de la provincia de Ica. Para la recolección y acopio de información se utilizó como instrumento el cuestionario basado en preguntas para ambas variables de estudio. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial con apoyo y soporte del programa SPSS versión 26. Los resultados muestran que las prestaciones sociales logran siempre el bienestar de los trabajadores en un 39.3%, mientras que el 32.9% indica que A veces; y por último el 27.9% consideran que las prestaciones sociales no logran el bienestar en el trabajo. Llegando a la siguiente conclusión que las prestaciones sociales influyen en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. Ello de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor al nivel de significación de 0.05; con un nivel de correspondencia moderada de 0.580.

Palabra claves: prestaciones sociales, satisfacción del trabajador, beneficios., gobierno local.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of social benefits on worker satisfaction in the Local Governments of the province of Ica, years 2020-2022. The thesis had a quantitative, factual approach. In relation to the depth of the research, it was explanatory, the design used was non-experimental, cross-sectional. The sample was made up of 140 workers from the municipalities of the province of Ica. For the collection and collection of information, the questionnaire based on questions for both study variables was used as an instrument. For the analysis and interpretation of the results, descriptive and inferential statistics were used with the support of the SPSS version 26 program. The results show that social benefits always achieve the well-being of workers in 39.3%, while 32.9% indicates sometimes; and finally 27.9% consider that social benefits do not achieve well-being at work. Reaching the following conclusion that social benefits influence worker satisfaction in the Local Governments of the province of Ica, years 2020-2022. This is according to Spearman's Rho coefficient, where the p-value =0.000 obtained is less than the significance level of 0.05; with a moderate correspondence level of 0.580.

Keywords: social benefits, worker satisfaction, benefits, local government.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, las prestaciones sociales representan una pieza fundamental en la construcción del bienestar y la satisfacción de los trabajadores. La relación entre las prestaciones sociales y la calidad de vida laboral no solo impacta en el desempeño individual de los empleados, sino que también influye directamente en la eficiencia y efectividad de las organizaciones.

La provincia de Ica, caracterizada por su diversidad geográfica y cultural, alberga gobiernos locales que desempeñan un papel crucial en la implementación de políticas y servicios que impactan directamente en la calidad de vida de los ciudadanos. En este marco, comprender cómo las prestaciones sociales ofrecidas a los empleados de estos gobiernos locales influyen en su satisfacción laboral se convierte en un aspecto estratégico para fortalecer la gestión del talento y, por ende, la prestación de servicios públicos efectivos. La investigación se propone analizar detalladamente las prestaciones sociales proporcionadas por los gobiernos locales de la provincia de Ica durante el periodo mencionado, explorando su alcance, aplicación y percepción por parte de los empleados. A través de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, así como la aplicación de encuestas y entrevistas, se buscará identificar patrones y correlaciones entre la oferta de prestaciones y la satisfacción laboral.

El ser humano, caso trabajador de las Municipalidades cualquiera sea su nivel y puesto ocupacional, se convierte en el recurso dinámico, cambiante y fundamental para el desarrollo de cualquier organización. Por lo tanto, quienes dirigen organizaciones, sindicatos o quienes asumen liderazgo siempre están preocupados por satisfacer necesidades del trabajador, con la finalidad de brindar confianza y mejorar la calidad de vida al servidor.

Entonces, a nivel de los gobiernos locales las remuneraciones no satisfacen las necesidades del trabajador, motivo por el cual, dependiendo del tiempo de servicio, condición laboral, entre otros aspectos, el trabajador de forma individual o como, parte de las luchas sindicales, en el tiempo han conquistado una serie de prestaciones que les permiten confiabilidad para cumplir con su trabajo o función asignada, además de ello tratan de lograr objetivos individuales, económicos y sociales.

Por lo tanto, acceder a prestaciones sociales significa tener facilidades, comodidades, beneficios y servicios que la entidad ofrece a sus trabajadores, con el propósito de evitar preocupaciones y por ende satisfacer necesidades básicas y primordiales del caso. En consecuencia, para presentar e interpretar los resultados se consideraron las siguientes fases.

1.1. Antecedentes de investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales

Parra (2021), realizó en Cuenca – Ecuador, la tesis de maestría titulada: “Análisis sobre la satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, ventajas y desventajas de la inclusión laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOPERCO Cía. Ltda”., arribando a la conclusión: El estudio realizado ha permitido evidenciar que, a pesar que se cuenta con organizaciones del Estado que otorgan apoyo a estos grupos vulnerables, hasta la actualidad no existen las garantías necesarias para generar una inclusión laboral favorable, pero, se evidencia, que según el nivel de análisis y estudio realizado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOPERCO CÍA. LTDA., existe un nivel de inclusión dentro de la organización, lo cual, refleja de manera objetiva los resultados obtenidos (p. 67).

Salazar (2018), realizó en Quito – Ecuador, la tesis de maestría titulada: “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”; llegando a la conclusión: el presente estudio refleja la percepción del personal del banco del instituto ecuatoriano de seguridad social, en el año 2017; según el cual el nivel de satisfacción laboral es del 70,96% y el nivel de compromiso organizacional es del 69,91% (p. 105).

1.1.2. Antecedentes nacionales

Huerta (2018), realizó en Perú, la tesis de maestría titulada: “Satisfacción laboral de los trabajadores - Corte Superior - Lima Norte- Sede Carlos Alberto Izaguirre- 2017”; arribando a la conclusión: El nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017 es de nivel de rango

alto, por eso la significación de la tarea debe ser manifiesta como aquella determinación para el trabajo en situación de ocupación en ciertas facultades laborales (p. 47)

Quillatupa (2021), realizó en Lima – Perú, la tesis de maestría titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Clínica Divino Niño Jesús en San Juan de Miraflores, 2018”, arribando a la conclusión: En el presente estudio se encontró que un 77.14% de la población encuestada muestra un nivel medio de satisfacción laboral. (p. 48)

1.1.3. Antecedentes locales

Gonzales (2016), realizó en Chíncha – Ica, la tesis de maestría titulada: “Satisfacción laboral de los trabajadores en de la Dirección Regional de Agricultura - Ica, 2016”, arribando a la conclusión: Se logró identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la dirección regional de agricultura con un índice de 51.9% en el nivel alto, 25.9% nivel medio y 22.2% nivel bajo (p.38).

Yataco (2020), realizó en Ica- Perú, la tesis de maestría titulada: “Análisis de beneficios y oportunidades laborales y su incidencia en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chíncha, periodo 2017 – 2019”; llegando a la conclusión: los beneficios y oportunidades laborales inciden en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chíncha; en cuanto a beneficios se considera gratificaciones, seguros, capacitaciones, vacaciones, pago por descanso en días feriados, pago por trabajar en días feriados, bonificación por trabajar en altura, bonificación por altitud, bonificación por riesgo de trabajo, bonificación por trabajar en contacto directo con agua, bonificación por trabajar con aguas servidas, además de movilidad, etc. (p.93).

Padilla (2017), realizó en Ica- Perú, la tesis de maestría titulada: “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la Superintendencia Nacional de los registros públicos (SUNARP) zona registral N° xi – sede Ica, 2016”; arribando a la conclusión: Del análisis de los resultados concluimos que la relación de la satisfacción laboral es significativa con la productividad con un 64.39% en la SUNARP Zona Registral N° XI – Sede Ica, 2016 (p.62).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Prestaciones sociales

Comprende la descripción de los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores. Por ende, se dice que los derechos no se renuncian y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece.

1.2.2. Tipos de prestaciones sociales

- **Prestaciones obligatorias:** las leyes exigen a las organizaciones: seguridad social, indemnizaciones por accidentes de trabajo, bajas médicas por motivos familiares.
- **Seguros médicos:** los seguros médicos cubren los gastos de hospitales, médicos y otros servicios sanitarios.
- **Pensión de jubilación.**
- **Seguros:** para empleados y sus familiares de problemas finales
- **Servicios a los empleados:** los servicios a los empleados son libres de impuestos o con impuestos diferidos, que mejoran la calidad de vida personal y profesional de los empleados.

1.2.3. Prestaciones para el Régimen General

Actualmente en el Perú las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana; tales como:

- Remuneración Mínima Vital.
- Jornada de trabajo.
- Descanso semanal.
- Vacaciones.
- Gratificaciones.
- CTS.
- Utilidades.
- Seguro Social de Salud.
- Asignación familiar.

- Seguro de vida.

1.2.4. Satisfacción del trabajador

Chruden (2000); manifiesta que la satisfacción que los individuos reciben en su empleo depende del grado en el que cubran sus necesidades y deseos. Por lo tanto, es más difícil obtener una evaluación exacta de las necesidades de un individuo.

Los deseos del trabajador son considerados como anhelos conscientes por cosas o condiciones que un individuo cree que le proporcionarán satisfacción. Para medir la satisfacción en el trabajo implica el estudio de los deseos, mediante cuestionarios y entrevistas. Su percepción, está influida por su personalidad, sus expectativas, su orientación política y social, además de otros factores.

1.2.5. Factores que se relacionan con la Satisfacción en el Trabajo

Al respecto, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- El contenido del trabajo, las verdaderas tareas que se ejecutaban, y el control del trabajo.
- Supervisión.
- La organización y su administración.
- Oportunidades para progresar.
- El pago y otras prestaciones financieras.
- Compañeros del trabajo.
- Condiciones de trabajo.

Tabla 1

Teoría de dos factores de Herzberg

TEORÍA DE DOS FACTORES DE HERZBERG	
MOTIVADORES	✓ Trabajo interesante ✓ Logro ✓ Desarrollo en el trabajo ✓ Responsabilidad ✓ Avance ✓ Reconocimiento
FACTORES DE MANTENIMIENTO	✓ Categoría ✓ Relaciones interpersonales ✓ Calidad de supervisión ✓ Políticas y estilo de dirección de la organización. ✓ Condiciones de trabajo ✓ Seguridad en el empleo ✓ Salario

1.3. Formulación del problema

Los gobiernos locales Provinciales y Distritales como personas Jurídicas de Derecho Público, gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

Como todo organismo público, brinda a sus trabajadores las prestaciones que por ley les corresponden, adicionalmente de acuerdo con sus recursos, posibilidades o negociación mediante pactos colectivos se otorgan otros beneficios al personal, de acuerdo con los diferentes regímenes laborales que guían la administración y dirección del Recurso Humano en las Municipalidades.

Entonces, las prestaciones establecidas por ley (vacaciones, aguinaldo, jubilación, permisos pagados, etc.), no satisfacen adecuadamente al servidor Municipal. Por lo tanto, los organismos públicos como los gobiernos locales se enfrentan a una serie de reclamos porque no

les otorgan oportunamente los compromisos asumidos con las diversas autoridades de turno del gobierno local correspondiente, tal es así que las prestaciones espontaneas, las prestaciones monetarias, las prestaciones extra monetarias, las prestaciones asistenciales, las prestaciones recreativas, etc.; no se cumplen en los tiempos programados, manifestando las autoridades y directivos que dicha Municipalidad no cuenta con los recursos suficientes para otorgar oportunamente las prestaciones respectivas, cuyo propósito sea la satisfacción de las diferentes necesidades del servidor Municipal, cuyo efecto corresponde a brindar un mejor servicio a la población según ámbito de acción.

Por lo consiguiente, debido a las deficientes políticas de gestión Municipal, los resultados de aprobación son negativos, dado que los servicios no se brindan con la eficiencia y eficacia del caso, por tal razón en los diferentes gobiernos municipales el desempeño y satisfacción del trabajador se ve afectado por el no cumplimiento de las prestaciones adicionales asumidas con el gobierno de turno.

1.3.1. Problema General

¿De qué manera las prestaciones sociales influyen en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 - 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1. ¿De qué manera influyen los tipos de prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022?

PE2. ¿De qué manera influyen la naturaleza del trabajo en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022?

PE3. ¿De qué manera influye el factor económico en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

Satisfacer al trabajador en cualquier organización es un tema muy controversial. Por ello, en las Municipalidades de la provincia de Ica los trabajadores de los diferentes niveles organizacionales tienen una serie de reclamos, los mismos que se sujetan a los acuerdos o pactos colectivos con los sindicatos, pero al parecer su malestar radica en el incumplimiento de los diversos beneficios adquiridos.

Por su parte, las autoridades consideran que el pago oportuno de las prestaciones sociales dependerá mucho de la capacidad y recursos que tenga la municipalidad para asumir dichas obligaciones, pero es momento que, quienes dirigen las municipalidades provinciales o distritales entiendan que los trabajadores se constituyen en la sostenibilidad y eficiencia del ámbito de acción. El bienestar de la población o comunidad tan cambiante y exigente depende de la calidad del servicio que se les brinde, para ello el rendimiento del trabajador estará sujeto a la: motivación, incentivos, desarrollo de personal, políticas de rotación, comunicación, relaciones laborales, etc; por las razones expuestas el trabajo se justifica, lo que permite en base a las exigencias metodológicas y científicas analizar la problemática para una mejor comprensión y proponer alternativas de solución a la misma.

1.4.2. Importancia

Garantizar el bienestar del vecindario según ámbito de acción de las Municipalidades, es considerar que los trabajadores como recurso esencial y relevante en toda organización este satisfecho para laborar con eficiencia y eficacia, lo que le permite incrementar su productividad al brindar el servicio a la población. Por lo tanto, la investigación es importante en la medida que las autoridades de las Municipalidades se preocupen por logro de los beneficios o prestaciones sociales asumidas con sus trabajadores, de tal forma que la obligación del trabajador sea el cumplir la tarea, identificación y compromiso con su trabajo e institución, siendo cada día más creativos, solidarios y sobre todo aportar ideas para la mejor toma de decisiones en beneficio de la población, razones que sustentan la importancia de la presente investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la influencia de los tipos de prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

OE2. Determinar la influencia de la naturaleza del trabajo en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

OE3. Determinar la influencia del factor económico en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

1.6. Hipótesis y variables de investigación

1.6.1. Hipótesis

1.6.1.1. Hipótesis General

Las prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

1.6.1.2. Hipótesis Especificas

HE1. Los tipos de prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

HE2. La naturaleza del trabajo influye significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

HE3. El factor económico influye directamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022

1.6.2. Variables

1.6.2.1. Identificación de variables

Variable Independiente: Prestaciones Sociales.

Variable dependiente: Satisfacción del Trabajador

1.6.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Prestaciones Sociales (V.I.)	Se constituyen como los pagos adicionales al sueldo, ya sea por navidad, fiestas patrias, escolaridad, etc.	• Tipos • Factor económico • Naturaleza del trabajo
Satisfacción del Trabajador (V.D)	Implica el grado o nivel de conformidad que tiene el trabajador respecto a su recompensa, condiciones de trabajo, motivación, entre otros aspectos.	• Condiciones de trabajo • Oportunidades de desarrollo • Resultados obtenidos

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Considerando el tratamiento y procesamiento de los datos, la investigación fue de tipo cuantitativa, ya que conlleva analizar e interpretar los resultados en base a la estadística.

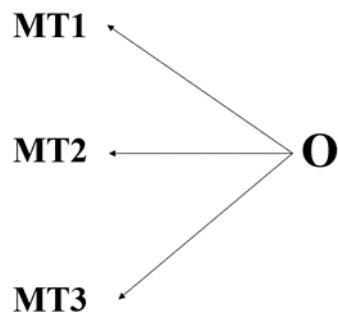
Acorde a la ciencia, la investigación es de tipo fáctica, ya que se trabajó con hechos reales que permiten proponer alternativas de solución al caso materia de estudio.

2.1.2. Nivel de investigación

En función al rigor científico y metodológico, la investigación es de nivel explicativa, ya que los hechos permiten determinar la relación causa-efecto, según variables de estudio.

2.1.3. Diseño de investigación

De acuerdo con el desarrollo, orientación y perspectiva, la investigación comprende el diseño no experimental, específicamente el diseño transversal, el mismo que tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M: representa la muestra

O: representa a las observaciones realizadas

T: representa el tiempo que comprende el estudio (2020-2022).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Estuvo integrada por los 14 Gobiernos Locales de la Provincia de Ica, cuya opinión es emitida por 10 trabajadores de cada Municipalidad.

2.2.2. Muestra

Considerando lo establecido en la población, el tamaño de la muestra es de 140 trabajadores de las distintas Municipalidades de la Provincia de Ica.

2.3. Técnicas de recolección de datos

Para obtener los datos de campo que nos permiten fundamentar la investigación, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Encuesta:** permite recibir opinión de los involucrados en la problemática de investigación, con la finalidad de obtener la información suficiente que conlleve a solucionar dicha problemática.
- **Análisis documental:** se utiliza para revisar los diferentes documentos acordes al estudio.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En función a la realidad de estudio, los instrumentos utilizados fueron: cuestionario, libros, revistas, leyes, documentos de gestión, etc.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para procesar, analizar e interpretar los resultados se utilizaron las siguientes técnicas:

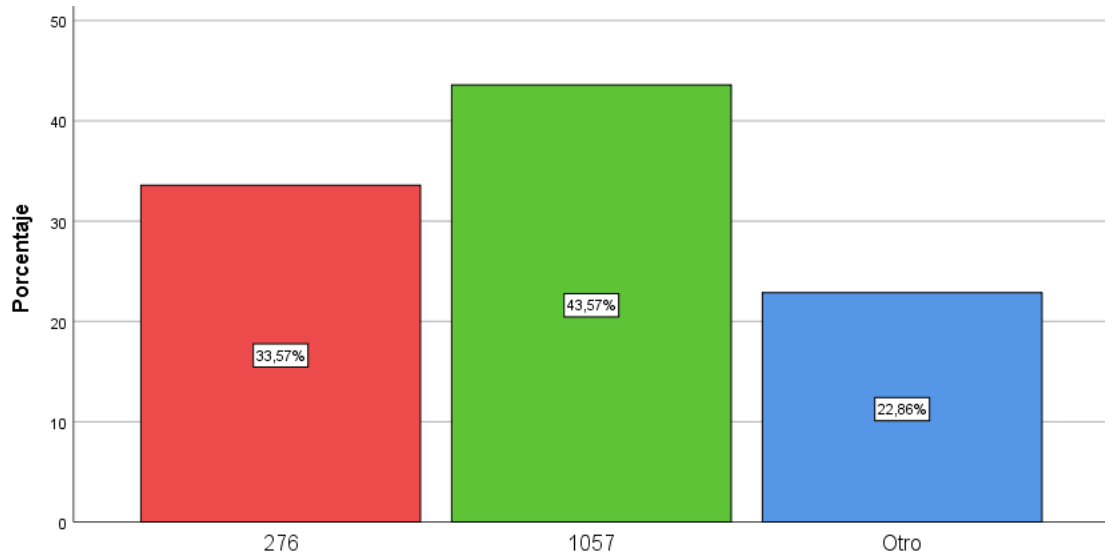
- **Organización de datos;** al respecto la presente técnica permite ordenar o clasificar los datos en función a la variables e indicadores de estudio.
- **Tabulación de datos;** dicha técnica se utilizó para realizar el conteo de los datos recolectados, en forma manual y computarizada.
- **Tablas y representaciones estadísticas;** técnica que permitió elaborar los tablas y graficas correspondientes, acorde a los resultados arribados.
- **Chi cuadrado y SPSS,** para comprobar estadísticamente la hipótesis.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: prestaciones sociales

Figura 1

Régimen laboral



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 3

Régimen laboral

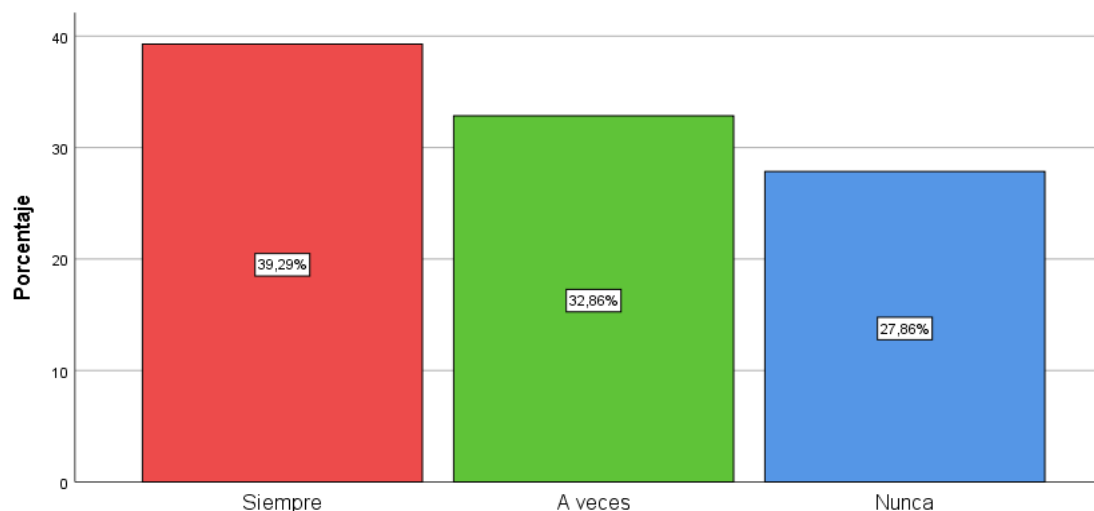
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
276	47	47	33.6	33.6
1057	61	108	43.6	77.1
Otro	32	140	22.9	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 1 y tabla 3, se muestran los resultados acerca del régimen laboral al que pertenecen los trabajadores en los gobiernos locales de la provincia de Ica, para el caso el 43.6% de los colaboradores pertenecen al D.L 1057 CAS, el 33.6% de los trabajadores a la Ley 276; mientras que el 22.9% a otro régimen laboral.

Figura 2

Las prestaciones sociales permiten un bienestar al trabajador y cumplimiento de los pactos colectivos



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 4

Las prestaciones sociales permiten un bienestar al trabajador y cumplimiento de los pactos colectivos

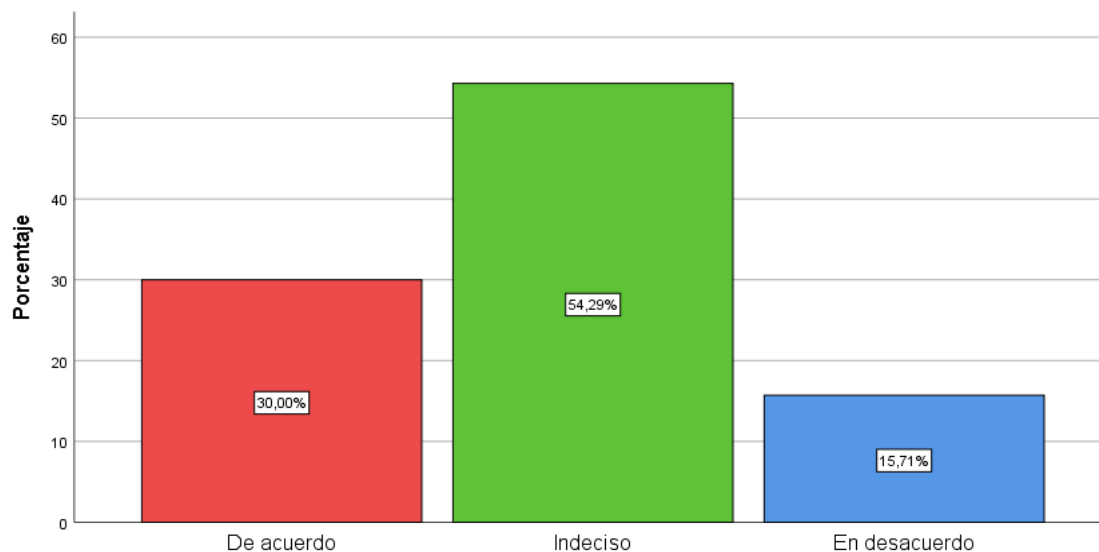
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	55	55	39.3	39.3
A veces	46	101	32.9	72.1
Nunca	39	140	27.9	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En cuanto a los resultados que se muestran en la figura 2 y tabla 4 acerca de las prestaciones sociales y cumplimiento de los pactos colectivos, el 39.3% de los trabajadores de los gobiernos locales de la provincia de Ica consideran que siempre las prestaciones permiten lograr un bienestar y a la vez el cumplimiento de los pactos colectivos, el 32.9% de los trabajadores indican que a veces tienen bienestar por las políticas laborales implementadas en los gobiernos locales acerca de las prestaciones sociales; mientras que el 27.9% se mostraron que nunca las prestaciones sociales le permiten lograr bienestar y que no se cumplen los pactos colectivos.

Figura 3

Las prestaciones sociales recibidas les permiten mejorar su calidad de vida



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 5

Las prestaciones sociales recibidas les permiten mejorar su calidad de vida

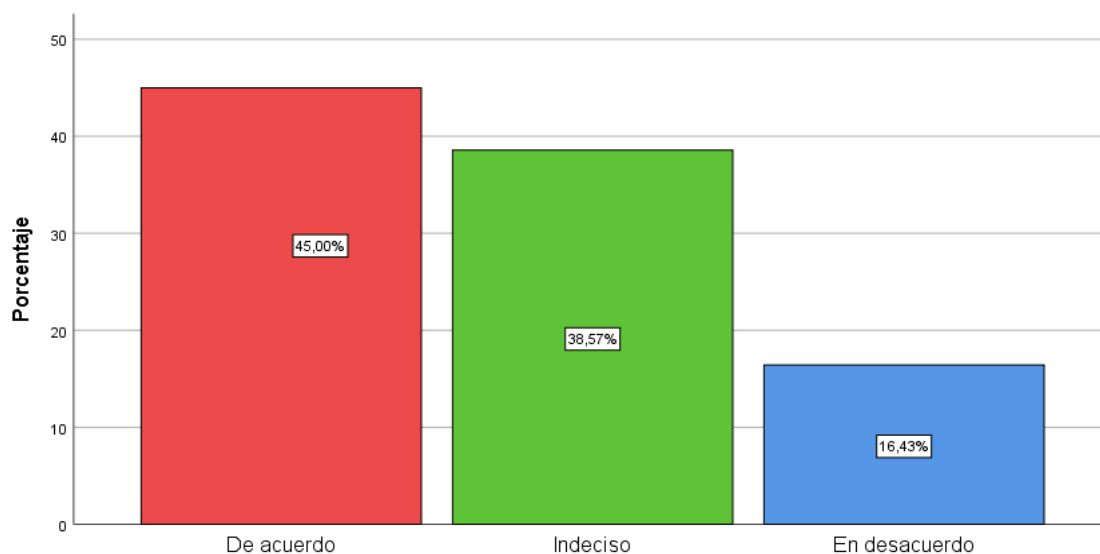
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	42	42	30.0	30.0
Indeciso	76	118	54.3	84.3
En desacuerdo	22	140	15.7	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 3 y tabla 5, se evidencia resultados acerca de las prestaciones sociales recibidas que permiten mejorar su calidad de vida, donde, el 54.3% de los trabajadores no precisaron que las prestaciones sociales recibidas mejoren su calidad de vida, el 30% de los trabajadores señalaron estar de acuerdo que las prestaciones sociales que reciben si les permiten mejorar su calidad de vida; mientras que el 15.7% se mostraron en desacuerdo con que las prestaciones sociales no les permiten mejorar su calidad de vida.

Figura 4

Su centro laboral, cumple oportunamente con las prestaciones sociales que la ley exige



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 6

Su centro laboral, cumple oportunamente con las prestaciones sociales que la ley exige

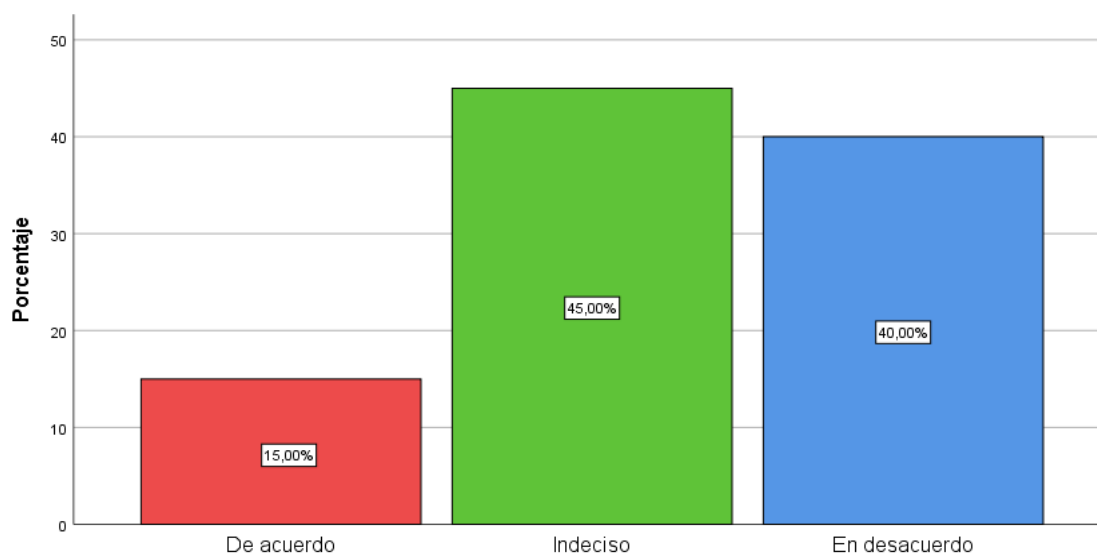
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	63	63	45.0	45.0
Indeciso	54	117	38.6	83.6
En desacuerdo	23	140	16.4	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 4 y tabla 6, se muestran resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de los gobiernos locales de la provincia de Ica, donde, el 45% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que en su centro laboral se cumple oportunamente las prestaciones acorde a la exigencia de Ley, el 38.6% de los trabajadores no precisaron su respuesta a lo solicitado; mientras el 16.4% de los trabajadores están en desacuerdo porque en su centro laboral no se cumple con las prestaciones sociales exigidas de acuerdo a la normatividad vigente en cuanto a la materia, y esto repercute negativamente en el bienestar de los trabajadores.

Figura 5

La pensión de jubilación le permite una adecuada calidad de vida



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 7

La pensión de jubilación le permite una adecuada calidad de vida

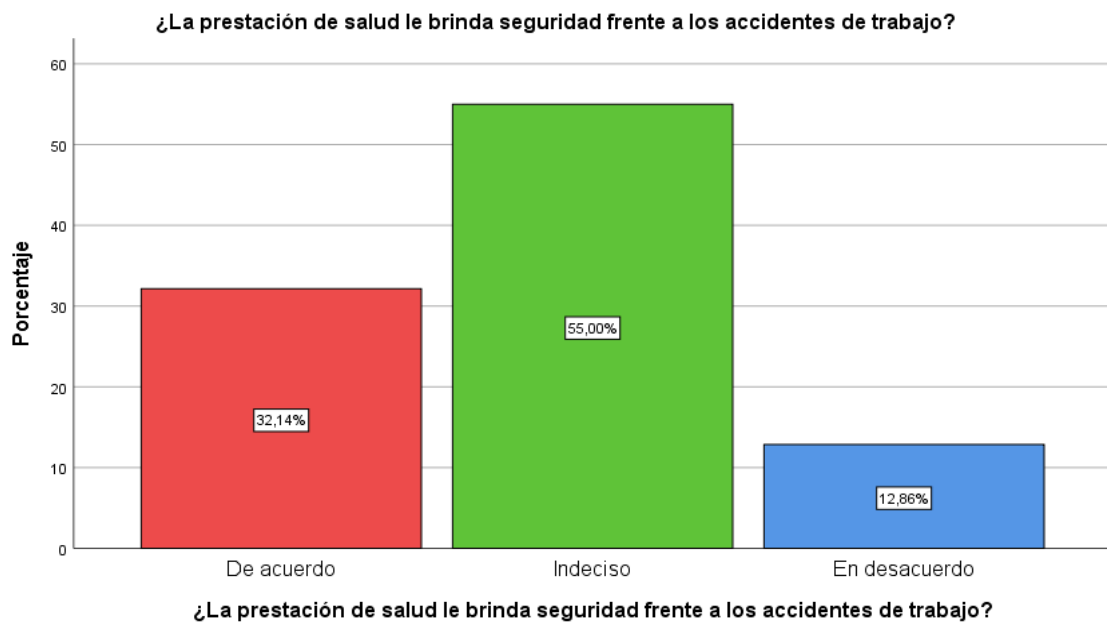
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	21	21	15.0	15.0
Indeciso	63	84	45.0	60.0
En desacuerdo	56	140	40.0	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En cuanto a la pensión de jubilación en la figura 5 y tabla 7 se tienen los siguientes resultados, donde, el 45% de los trabajadores no precisaron si la pensión jubilación les permite una adecuada calidad de vida, el 40% señalaron estar en desacuerdo, ya que la pensión que reciben por jubilación no les permite una adecuada calidad de vida, por el contrario el 15% de los trabajadores se mostraron de acuerdo porque la pensión de su jubilación les permite vivir idóneamente, reflejado en una buena calidad de vida.

Figura 6

La prestación de salud les brinda seguridad frente a los accidentes de trabajo



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 8

La prestación de salud les brinda seguridad frente a los accidentes de trabajo

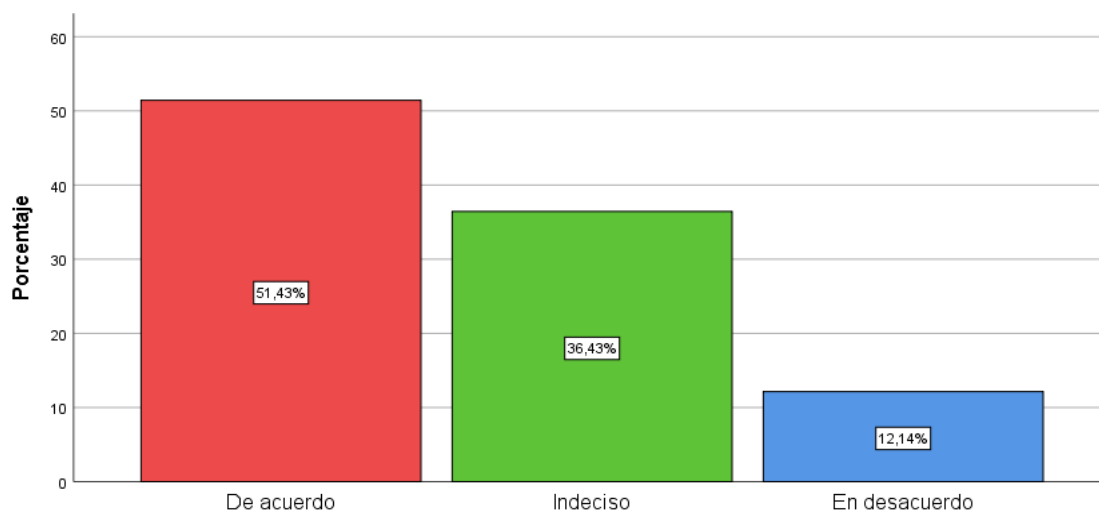
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	45	45	32.1	32.1
Indeciso	77	122	55.0	87.1
En desacuerdo	18	140	12.9	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En cuanto a la prestación de salud, en la figura 6 y tabla 8, se evidencia que el 55% de los trabajadores se mostraron indecisos para precisar respuesta acerca de la prestación de salud y los accidentes de trabajo, el 32.1% si consideraron estar de acuerdo porque la prestación de salud que reciben les asegura seguridad frente a los accidentes de trabajo; mientras que el 12.9% de los trabajadores se mostraron en desacuerdo porque la prestación de salud que reciben no les permite seguridad frente a los accidentes de trabajo, ello deriva en que los trabajadores sientan inseguros y desprotegidos y no desarrollen todas sus aptitudes y capacidades en el trabajo.

Figura 7

La remuneración, jornada laboral, las gratificaciones; son prestaciones que brindan bienestar y satisfacción al trabajador



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 9

La remuneración, jornada laboral, las gratificaciones; son prestaciones que brindan bienestar y satisfacción al trabajador

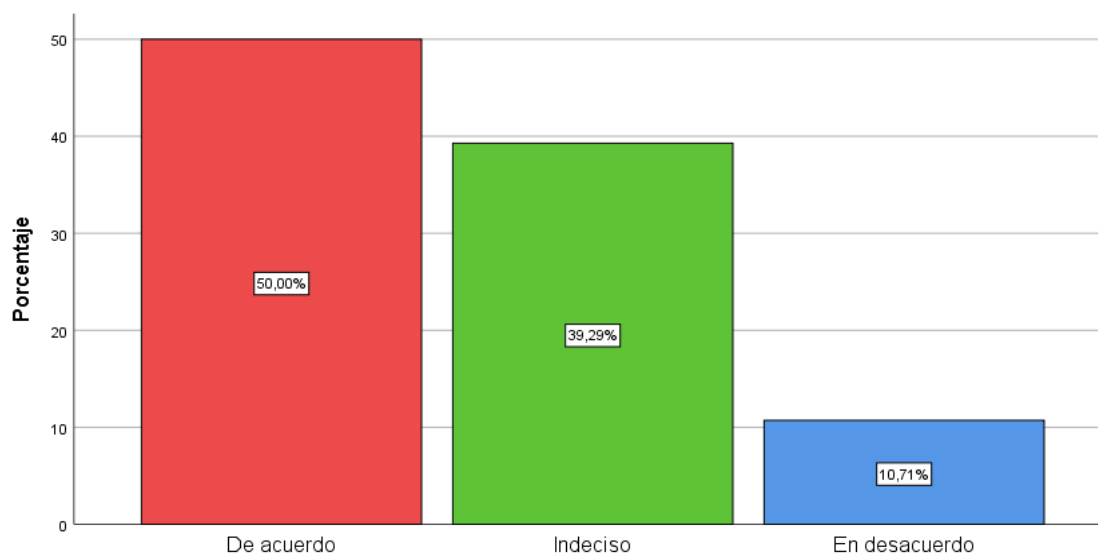
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	72	72	51.4	51.4
Indeciso	51	123	36.4	87.9
En desacuerdo	17	140	12.1	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 7 y tabla 9 se tienen los resultados acerca de las prestaciones sociales y el bienestar que genera en los trabajadores, el 51.4% de encuestados señalaron que la remuneración, su jornada laboral y las gratificaciones les brindan bienestar y satisfacción en el trabajo, el 36.4% de los colaboradores se mostraron indecisos; mientras que el 12.1% de los trabajadores expresan estar en desacuerdo porque la remuneración, jornada laboral y las gratificaciones no les brindan bienestar y satisfacción laboral.

Figura 8

Las prestaciones sociales económicas, satisfacen sus necesidades oportunamente



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 10

Las prestaciones sociales económicas, satisfacen sus necesidades oportunamente

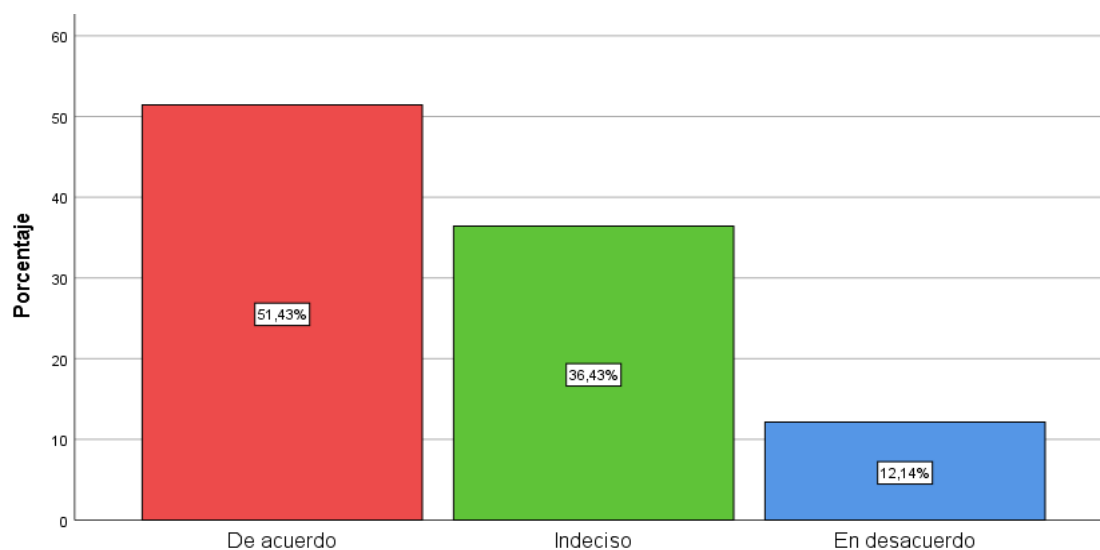
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	70	70	50.0	50.0
Indeciso	55	125	39.3	89.3
En desacuerdo	15	140	10.7	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 8 y tabla 10, se muestran resultados sobre las prestaciones económicas, donde, el 50% de los participantes mostraron estar de acuerdo porque las prestaciones sociales económicas satisfacen sus necesidades de manera oportuna, el 39.3% no precisaron respuesta; por otro lado, el 10.7% de los trabajadores manifiestan su desacuerdo porque las prestaciones sociales económicas que reciben no satisfacen sus necesidades y exigencias. Esto deriva consecuencias de insatisfacción e incomodidad en los trabajadores de los gobiernos locales de la provincia de Ica.

Figura 9

Las prestaciones económicas le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 11

Las prestaciones económicas le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar

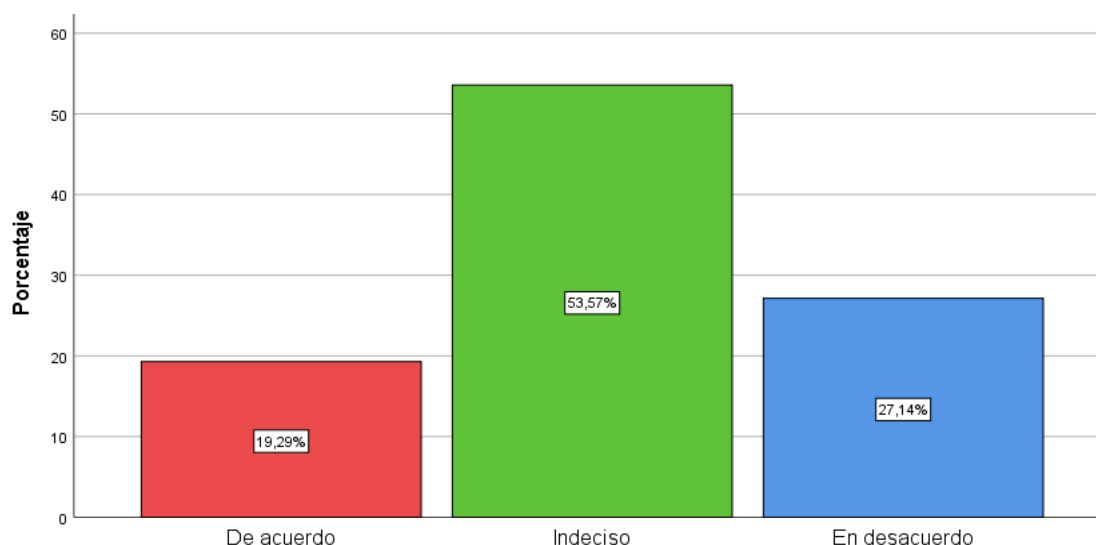
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	72	72	51.4	51.4
Indeciso	51	123	36.4	87.9
En desacuerdo	17	140	12.1	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 9 y tabla 11, se evidencia resultados sobre las prestaciones económicas, donde, el 51.4% de los trabajadores consideraron estar de acuerdo porque las prestaciones económicas si le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar, el 36.4% de los trabajadores no precisaron opinión al respecto; además, el 12.1% de los trabajadores señalan se desacuerdo porque las prestaciones económicas no le garantizan obtener una adecuada calidad de vida tanto en lo personal y familiar.

Figura 10

Según cargo laboral, recibe la recompensa por el esfuerzo realizado y responsabilidad asumida



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 12

Según cargo laboral, recibe la recompensa por el esfuerzo realizado y responsabilidad asumida

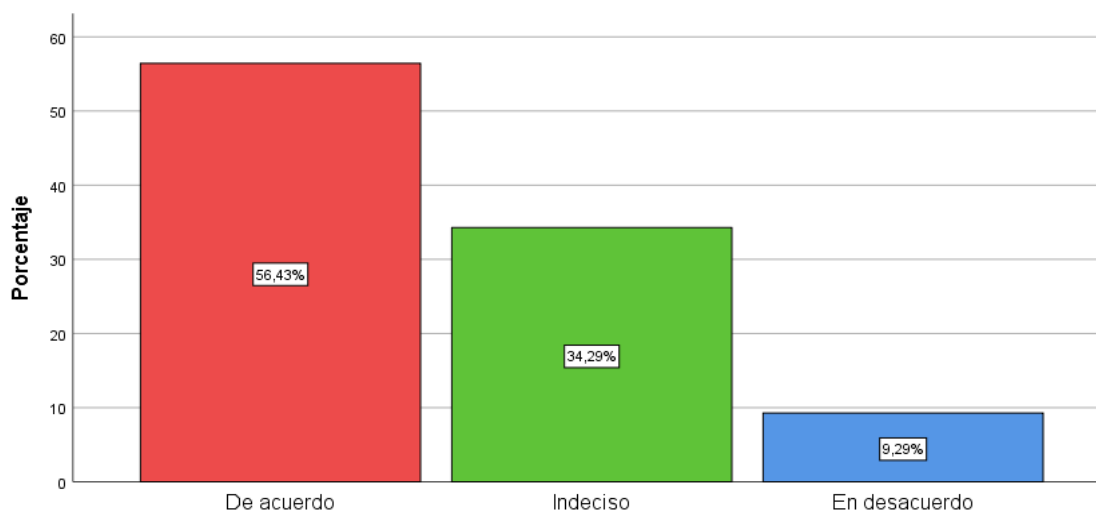
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	27	27	19.3	19.3
Indeciso	75	102	53.6	72.9
En desacuerdo	38	140	27.1	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 10 y tabla 12, en cuanto a las recompensas recibidas, el 53.6% de los trabajadores encuestados no precisaron su respuesta al respecto, el 27.1% de los trabajadores manifiestan su desacuerdo porque las recompensas por el trabajo realizado y la responsabilidad asumida no es la óptima; por otro lado, el 19.3% de los trabajadores consideraron estar de acuerdo porque la recompensa por el esfuerzo realizado y la responsabilidad asumida está en función al cargo asignado.

Figura 11

Para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones, se tiene las condiciones físicas que exige el cargo



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 13

Para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones, se tiene las condiciones físicas que exige el cargo

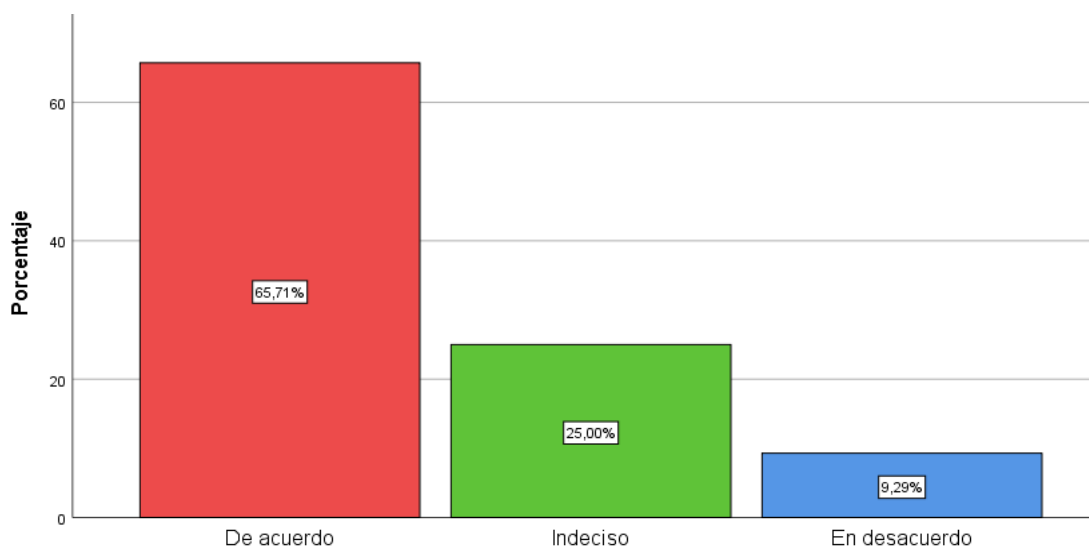
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	79	79	56.4	56.4
Indeciso	48	127	34.3	90.7
En desacuerdo	13	140	9.3	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 11 y tabla 13, se muestran resultados acerca del cumplimiento de las funciones, donde, el 56.4% de los trabajadores encuestados señalaron estar de acuerdo porque el mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones están acorde a las condiciones físicas que exigen el cargo, el 34.3% se mostraron indecisos al respecto; por otro lado, el 9.3% de los trabajadores expresaron su desacuerdo porque el cumplimiento de tareas no está acorde a las condiciones físicas que se exigen en el cargo.

Figura 12

Se tiene las condiciones intelectuales y competencias que exige el cargo



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 14

Se tiene las condiciones intelectuales y competencias que exige el cargo

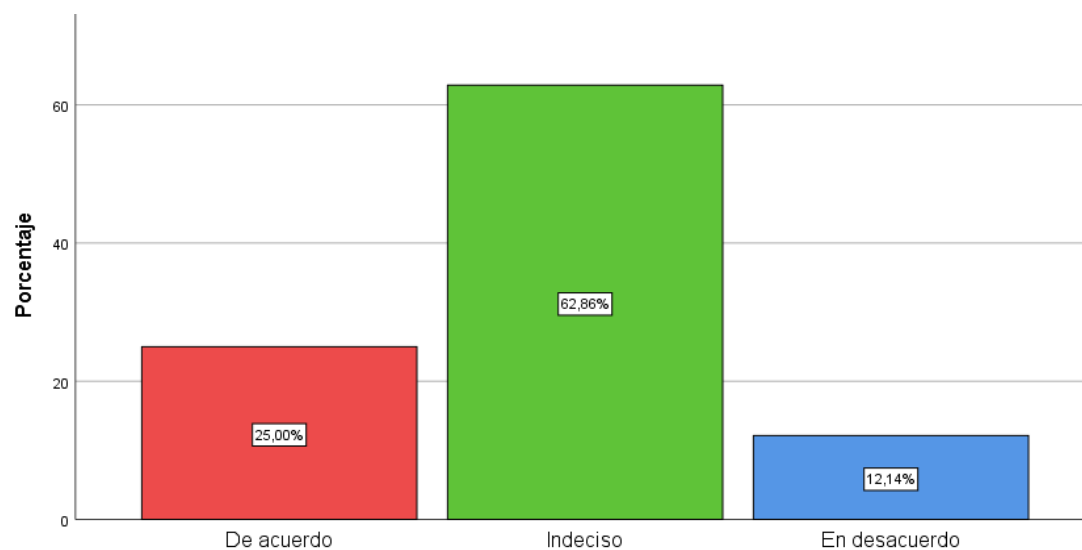
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	92	92	65.7	65.7
Indeciso	35	127	25.0	90.7
En desacuerdo	13	140	9.3	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En referencia a las condiciones intelectuales y competencias en la figura 12 y tabla 14 se muestran resultados, el 65.7% de los trabajadores encuestados consideran estar de acuerdo por tener las condiciones intelectuales y competencias según exigencia del cargo, el 25% se mostraron indecisos, en cambio, el 9.3% de los trabajadores consideraron estar en desacuerdo porque en muchos de los casos no se tienen las condiciones intelectuales y competencias laborales que exige el desarrollo de las actividades, tareas, puestos o cargos asignados.

Figura 13

Se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo en el centro laboral



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 15

Se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo en el centro laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	35	35	25.0	25.0
Indeciso	88	123	62.9	87.9
En desacuerdo	17	140	12.1	100.0
Total	140		100.0	

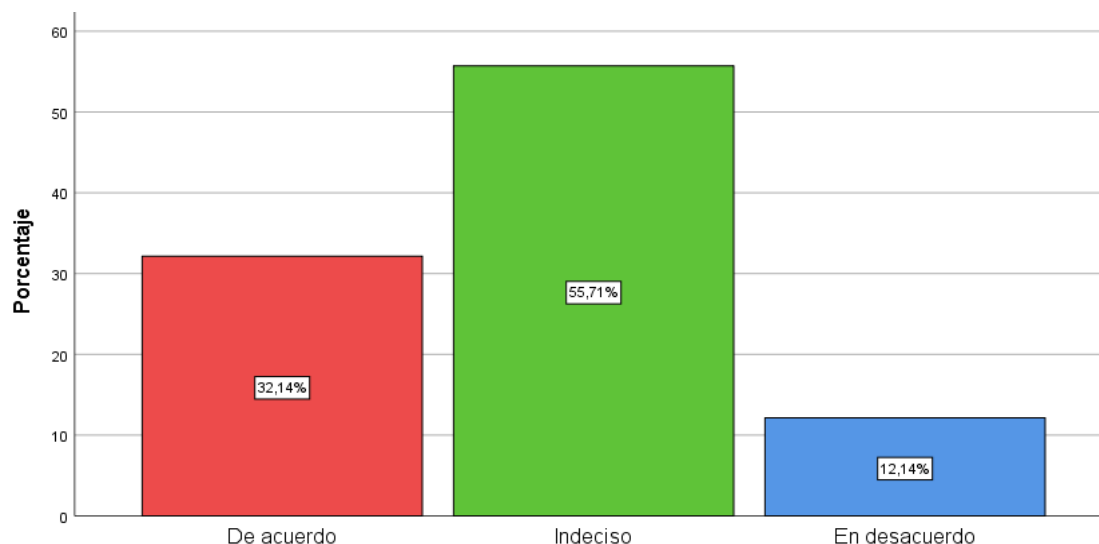
Nota: elaborado por el tesista

En la figura 13 y tabla 15, de acuerdo con las jerarquías y atribuciones en el centro laboral, el 62.9% de los trabajadores se mostraron indecisos para precisar si existe respecto a las jerarquías y atribuciones en el centro laboral, el 25% de encuestados consideran estar de acuerdo porque se respetan las jerarquías y atribuciones en el centro laboral; en cambio, el 12.1% de los colaboradores señalaron que no se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo exigido en las municipalidades

3.2. Análisis variable: satisfacción del trabajador

Figura 14

Las condiciones laborales son adecuadas para el bienestar y satisfacción del trabajador



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 16

Las condiciones laborales son adecuadas para el bienestar y satisfacción del trabajador

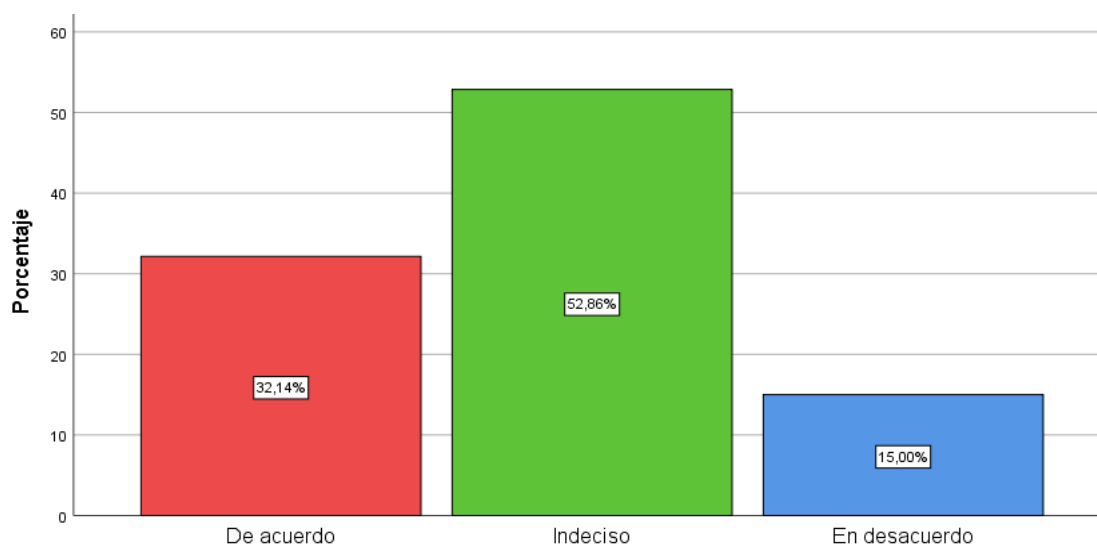
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	45	45	32.1	32.1
Indeciso	78	123	55.7	87.9
En desacuerdo	17	140	12.1	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 14 y tabla 16, muestran resultados acerca de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores, el 55.7% de los participantes se ubican como indecisos por no precisar respuesta sobre las condiciones laborales, en tanto el 32.1% si consideran estar de acuerdo con las condiciones laborales, lo que permite un óptimo bienestar y satisfacción de los trabajadores; en cambio, el 12.1% de encuestados señalaron su desacuerdo porque las condiciones de trabajo no son las más favorables para establecer un adecuado bienestar, generando insatisfacción en el trabajo.

Figura 15

Los procedimientos de trabajo y calidad de vida satisfacen al trabajador



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 17

Los procedimientos de trabajo y calidad de vida satisfacen al trabajador

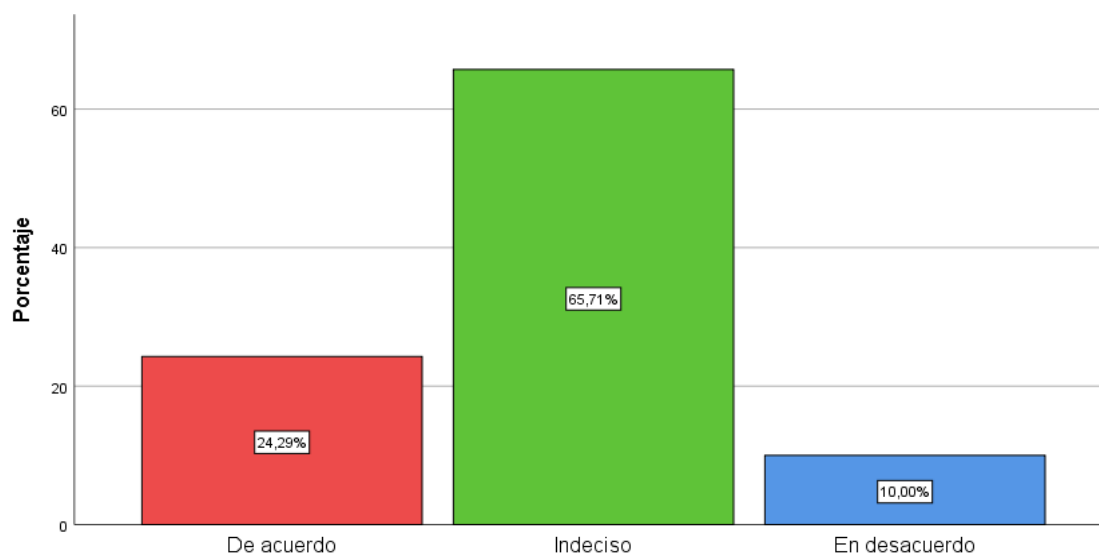
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	45	45	32.1	32.1
Indeciso	74	119	52.9	85.0
En desacuerdo	21	140	15.0	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 15 y tabla 17, donde se muestran resultados acerca de la calidad de vida y procedimientos en el trabajo, el 52.9% de los trabajadores de los gobiernos locales de la provincia de Ica se mostraron indecisos para emitir opinión sobre lo requerido, expresando que su condición laboral no lo permite, el 32.1% si están de acuerdo porque los procedimientos en el trabajo se alinean a la calidad de vida y por ende satisfacen a los trabajadores; mientras que el 15% de personas inmersas en la problemática expresan su desacuerdo porque los procedimientos y lineamientos de trabajo perjudican la calidad de vida de los trabajadores.

Figura 16

Se les brinda capacitación o entrenamiento para mejorar desempeño laboral



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 18

Se les brinda capacitación o entrenamiento para mejorar desempeño laboral

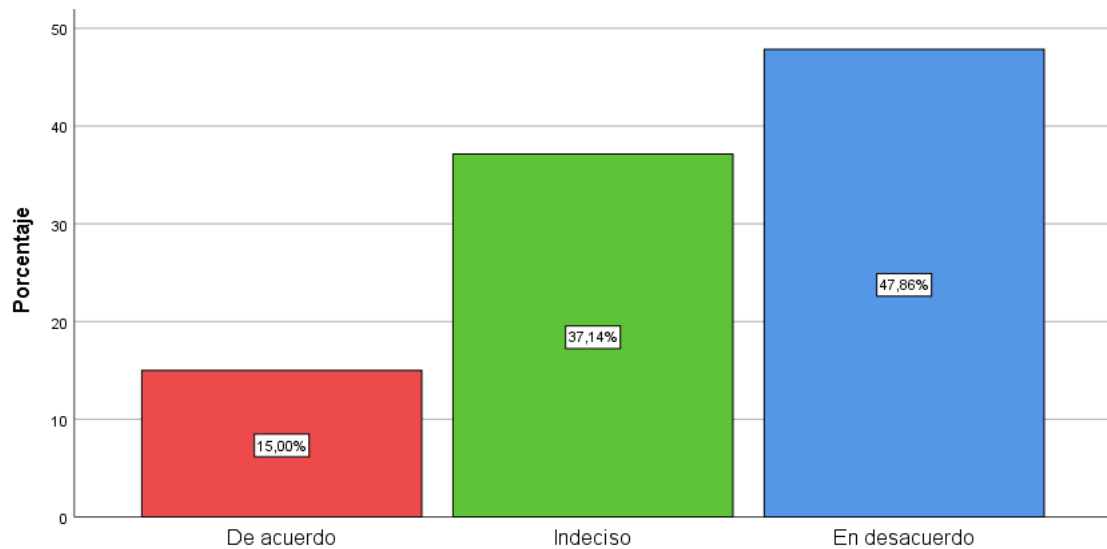
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	34	34	24.3	24.3
Indeciso	92	126	65.7	90.0
En desacuerdo	14	140	10.0	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En referencia a las capacitaciones o entrenamientos que reciben los trabajadores en la figura 16 y tabla 18, se evidencia que, el 65.7% de los trabajadores no precisaron si reciben capacitaciones o entrenamientos, el 24.3% de participantes en el estudio consideran estar de acuerdo porque reciben capacitaciones o entrenamientos para mejorar su desempeño laboral, mientras que el 10% de los colaboradores señalaron su desacuerdo, ya que por muchos años no reciben entrenamientos que conlleven a incrementar su rendimiento o productividad laboral.

Figura 17

Tiene oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo del trabajador



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 19

Tiene oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo del trabajador

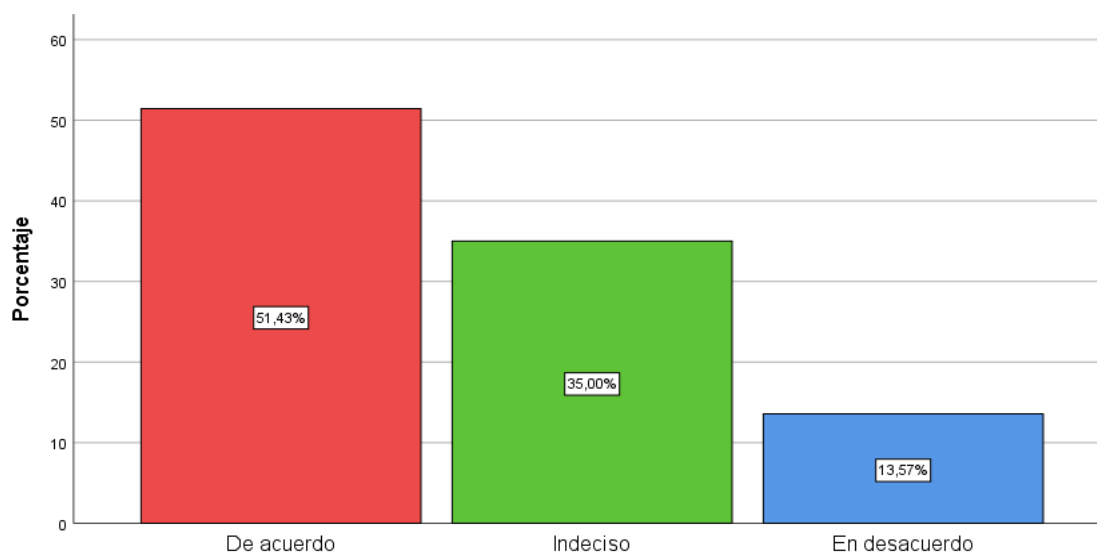
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	21	21	15.0	15.0
Indeciso	52	73	37.1	52.1
En desacuerdo	67	140	47.9	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 17 y tabla 19, se evidencia los resultados obtenidos de los trabajadores encuestados donde, el 47.9% de los colaboradores mostraron su desacuerdo porque no se les brinda oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo personal y laboral, en tanto el 37.1% se mostraron indecisos; por otro lado, el 15% de los participantes en la investigación si consideran estar de acuerdo porque en sus centros laborales tienen oportunidades de ascenso, permitiendo un bienestar y desarrollo laboral acorde al nivel y grupo ocupacional en que se desempeñan.

Figura 18

El desarrollo del trabajador permite mejorar rendimiento laboral



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 20

El desarrollo del trabajador permite mejorar rendimiento laboral

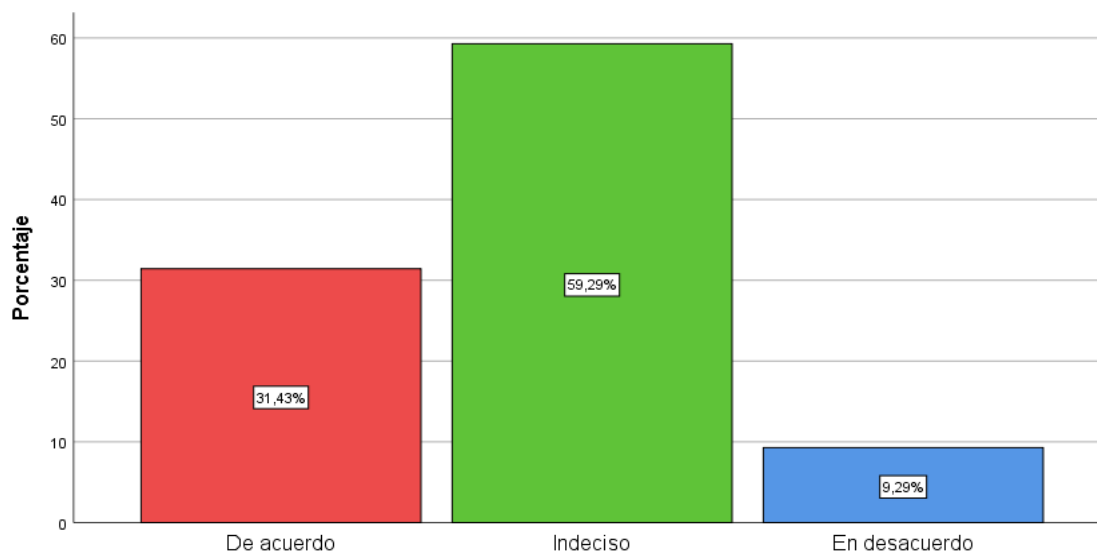
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	72	72	51.4	51.4
Indeciso	49	121	35.0	86.4
En desacuerdo	19	140	13.6	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En cuanto al desarrollo del trabajador y el rendimiento laboral en la figura 18 y tabla 20, se muestran resultados, donde, el 51.4% de los trabajadores encuestados sostienen estar de acuerdo porque se les brinda capacitaciones dentro del marco de las políticas de desarrollo, las mismas que conducen a mejorar el rendimiento laboral en los gobiernos locales de la provincia de Ica, el 35% de los encuestados están en condición de indecisos; mientras que el 13.6% muestran su desacuerdo porque no se tienen políticas coherentes y consistentes sobre desarrollo laboral, perjudicando así el rendimiento del trabajador.

Figura 19

Cuentan con los recursos necesarios para realizar la labor en el momento requerido



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 21

Cuentan con los recursos necesarios para realizar la labor en el momento requerido

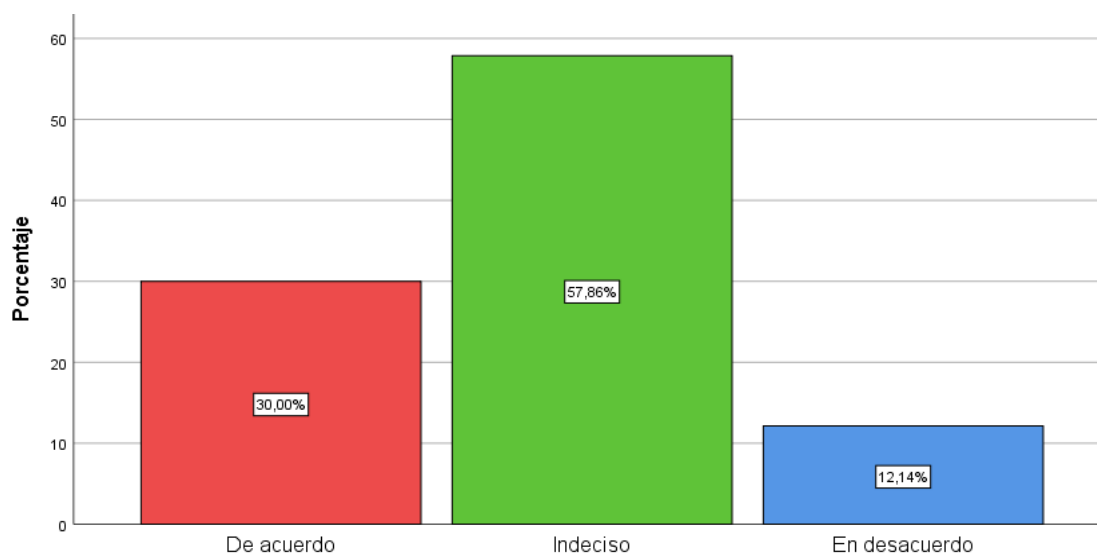
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	44	44	31.4	31.4
Indeciso	83	127	59.3	90.7
En desacuerdo	13	140	9.3	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

En la figura 19 y tabla 21, se muestran resultados acerca de los recursos necesarios para realizar su labor, tal es así que el 59.3% de los trabajadores no precisaron respuesta sobre lo solicitado, mientras que el 31.4% de los encuestados consideraron estar de acuerdo porque les asignan los recursos necesarios para realizar su labor en el momento oportuno; sin embargo, el 9.3% de los colaboradores se mostraron en desacuerdo ya que no cuentan con los recursos suficientes para cumplir con su labor en razón a los requerimiento del publico usuario.

Figura 20

Se logra los resultados esperados y por ende optimizar la productividad laboral



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 22

Se logra los resultados esperados y por ende se optimiza la productividad laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	42	42	30.0	30.0
Indeciso	81	123	57.9	87.9
En desacuerdo	17	140	12.1	100.0
Total	140		100.0	

Nota: elaborado por el tesista

Los resultados que se muestran en la figura 20 y tabla 22, indican que el 57.9% de los trabajadores se mostraron indecisos para opinar sobre la productividad laboral y los resultados esperados, en cambio el 30% de personas inmersas en el estudio consideraron estar de acuerdo porque se logran los resultados esperados y por ende se optimiza la productividad laboral; mientras que, el 12.1% expresan su desacuerdo porque los resultados esperados no son los más óptimos, perjudicando la productividad en el trabajo.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 23

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Prestaciones sociales	0.114	105	0.002
Satisfacción del trabajador	0.078	105	0.009

Nota: elaborado por el tesista

En la tabla 23, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 21

Gráfico de dispersión de prestaciones sociales

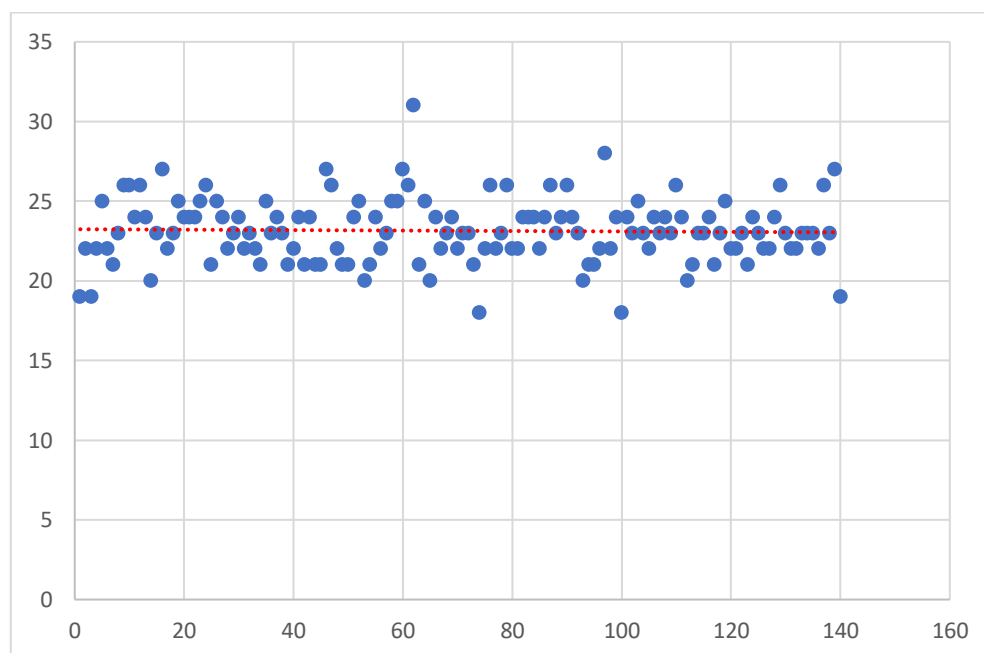
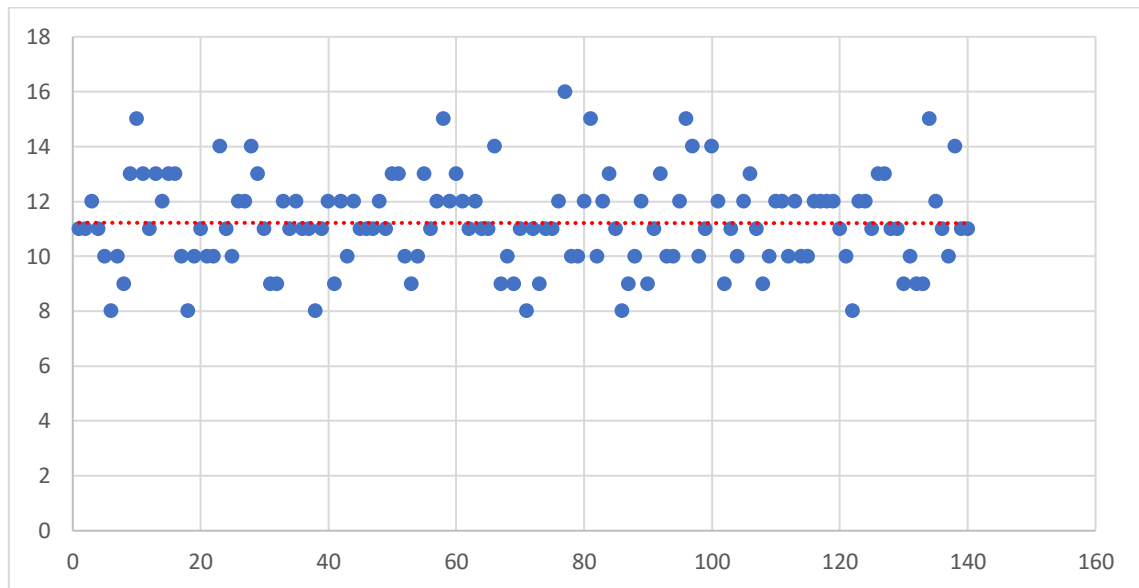


Figura 22

Gráfico de dispersión de satisfacción del trabajador



3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis alterna

Las prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

Hipótesis nula

Las prestaciones sociales no influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

Tabla 24

Correlación rho de Spearman entre las prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador

		Prestaciones sociales	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Prestaciones sociales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	0.580
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 24, se presenta el hallazgo obtenido mediante la prueba Rho de Spearman, la que permitió analizar la influencia de las prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Los resultados revelan un nivel de significancia obtenido de 0.000, el cual es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05 y un nivel de correspondencia positiva moderada de 0.580. De acuerdo con el resultado obtenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; evidenciando que las prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

3.4. Comprobación de hipótesis específica

3.4.1. Hipótesis específica N°1

Hipótesis alterna

Los tipos de prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

Hipótesis nula

Los tipos de prestaciones sociales no influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

Tabla 25

Correlación rho de Spearman entre los tipos prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador

		Tipos de prestaciones sociales		Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Tipos de prestaciones sociales	Coefficiente de correlación	1.000	0.337
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	140	140
	Satisfacción del trabajador	Coefficiente de correlación	0.337	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	140	140

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 25, se presenta el hallazgo obtenido mediante la prueba Rho de Spearman, la cual se analizó la influencia de los tipos de prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Los resultados revelan un nivel de significancia obtenido de 0.001, el cual es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05 y un nivel de correspondencia positiva baja de 0.337. De acuerdo con el resultado obtenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; evidenciando que los tipos de prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

3.4.2. Hipótesis específica N°2

Hipótesis alterna

La naturaleza del trabajo influye significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

Hipótesis nula

La naturaleza del trabajo no influye significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

Tabla 26

Correlación rho de Spearman entre la naturaleza del trabajo y la satisfacción del trabajador

		Naturaleza del trabajo	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Naturaleza del trabajo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140
	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	0.420
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

En la tabla 26, se presenta el hallazgo obtenido mediante la prueba Rho de Spearman, la cual se analizó la influencia de naturaleza de trabajo en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Los resultados revelan un nivel de significancia obtenido de 0.000, siendo inferior al nivel de significancia establecido de 0.05 y un nivel de correspondencia positiva baja de 0.420. De acuerdo con el resultado obtenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; evidenciando que la naturaleza de trabajo influye significativamente en la satisfacción de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

3.4.3. Hipótesis específica N°3

Hipótesis alterna

El factor económico influye directamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

Hipótesis nula

El factor económico no influye directamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022.

Tabla 27

Correlación rho de Spearman entre los tipos prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador

		Factor económico	Satisfacción del trabajador
Rho de Spearman	Factor económico	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.511
		N	140
	Satisfacción del trabajador	Coefficiente de correlación	0.511
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140

Fuente: cuestionario de investigación
Elaboración: propia

En la tabla 27, se presenta el hallazgo obtenido mediante la prueba Rho de Spearman, permitiendo analizar la influencia del factor económico en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Los resultados revelan un nivel de significancia obtenido de 0.001, siendo inferior al nivel de significancia establecido de 0.05 y un nivel de correspondencia positiva baja de 0.511. De acuerdo con el resultado obtenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; evidenciando que el factor económico influye significativamente en la satisfacción de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022.

IV. DISCUSION

Con relación al objetivo general, se determinó que las prestaciones sociales influyen en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Lo obtenido concuerda con la propuesta de Müller (2020), donde se ha demostrado que la satisfacción laboral se relaciona con otros contextos sociales y determinantes psicosociales de la salud del trabajador, lo que sugiere una interdependencia entre los dominios laborales y no laborales en la vida de las personas. Asimismo, Parra (2021), en su estudio realizado ha permitido evidenciar que, a pesar de que se cuenta con organizaciones del Estado que otorgan apoyo a estos grupos vulnerables, hasta la actualidad no existen las garantías necesarias para generar una inclusión laboral favorable. Además, se ha observado que los trabajadores valoran positivamente contar con prestaciones sociales, expresando mayor lealtad y deseos de permanecer en compañías que ofrecen mejores y más generosos paquetes de beneficio (Newman, 2012). En posición contraria sostiene Quispe (2021), que en su estudio concluyó que el nivel de relación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral no necesariamente repercute en el bienestar del trabajador ni contribuye a mejorar su desempeño laboral.

En cuanto a los tipos de prestaciones sociales se determinó que influye en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 – 2022. Lo obtenido se ajusta a lo que sostiene Torres-Flórez et. al (2019), quienes señalan que ciertos beneficios impactan más que otros en la satisfacción de los empleados, dependiendo del valor relativo y tipo de necesidades que cubren, siendo importante ajustar los paquetes de prestaciones a los intereses de los trabajadores según sus prioridades y el contexto culturales. De la misma forma, se evidencia la propuesta del estudio realizado por Yataco (2020), que los beneficios y oportunidades laborales inciden en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha; en cuanto a beneficios se considera gratificaciones, seguros, capacitaciones, vacaciones, pago por descanso en días feriados, pago por trabajar en días feriados, bonificación por trabajar en altura, bonificación por altitud. En ese mismo sentido sostienen Dessler (2009), que existe una relación

significativa entre los distintos tipos de prestaciones sociales y la satisfacción del trabajador. Estas prestaciones sociales contribuyen al bienestar del empleado, ayudan a retener talento y cumplen con los requisitos legales. Al ofrecer prestaciones sociales, los empleadores demuestran su compromiso con el bienestar de sus empleados y fortalecen la relación laboral.

En cuanto a la naturaleza del trabajo, de acuerdo con el resultado obtenido se determinó que influye significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. Por ello, lo obtenido se asemeja a lo que postula Castillo y Huamán (2022), quien sostiene que la naturaleza del trabajo se refiere a las características específicas de las funciones y tareas que realiza un empleado, incluyendo la carga física, mental, horarios, viajes y riesgos, entre otros aspectos. Además, se puede observar que existe un nivel medio de satisfacción laboral, pero con altos niveles de insatisfacción en lo que respecta al reconocimiento personal o social percibido en relación con los logros laborales en el actual entorno social. Se destaca que el establecimiento de normas para el cumplimiento de protocolos, la presencia de riesgos en el desempeño laboral y la situación económica generada por el COVID-19 están relacionados de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de seguridad. En ese mismo sentido señala, Müller (2020), que la naturaleza del trabajo y las prestaciones sociales pueden influir en la satisfacción del trabajador, y que es importante considerar estos factores en la promoción del bienestar laboral.

Por último, en referencia al factor económico se evidencia que influye directamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. El resultado obtenido se asocia a lo que señala Hernández (2023), quienes afirman que los beneficios económicos también pueden ser clasificados según sus objetivos en recreativos, complementarios y asistenciales. Los planes complementarios son servicios y prestaciones que buscan proporcionar comodidades, mejoras y utilidades con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados de la empresa. Por otro lado, Osorio et. al (2016), sostienen que los beneficios recreativos tienen como objetivo crear espacios y oportunidades físicas y psicológicas para el descanso, la salud mental, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y el bienestar de los colaboradores. Los beneficios asistenciales, por su parte, buscan brindar apoyo a los empleados en caso de situaciones

imprevistas o ajenas que puedan afectar tanto al empleado como a algún miembro de su familia. Estos beneficios incluyen seguridad social, seguro de vida, seguro de gastos médicos, apoyo económico en caso de enfermedad grave, entre otros.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que, las prestaciones sociales influyen en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. Esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.580 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que, los tipos de prestaciones sociales, tales como: Gratificación, vacaciones, seguridad, jubilación, entre otros influyen en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica. Esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.337 y con una significación de 0.001.
- Se determinó que, la naturaleza del trabajo referente al cumplimiento de funciones, condiciones intelectuales, competencias, atribuciones del cargo, entre otros factores de trabajo influye en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica. Esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.420 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que, el factor económico influye en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica. Ello en relación con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.511 y con una significación de 0.001

VI. RECOMENDACIONES

- Las autoridades y directivos de los gobiernos locales de la provincia de Ica para mantener la satisfacción del trabajador deben otorgar oportunamente las prestaciones que por ley le asiste al trabajador, dando lugar a la identidad y compromiso laboral a fin de lograr los resultados esperados.
- Los responsables de la gestión municipal deben elaborar programas de socialización e inducción para que el trabajador pueda conocer y entender la naturaleza de la institución con el fin de fortalecer sus competencias laborales.
- Las autoridades y directivos de los gobiernos locales de Ica deben implementar planes tendientes a desarrollar al trabajador y otorgar oportunidades de ascenso o promoción con la finalidad mejorar la calidad de vida, bienestar y satisfacción del colaborador.
- Los responsables de la gestión municipal considerando las prestaciones sociales deben impulsar estrategias de trabajo en equipo para crear un clima laboral adecuado reflejado en el bien común y satisfacción laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, R. (2001). *Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación*. Estudios y Ediciones R.A.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Prentice-Hall.
- Castillo, S., y Huamán, M. (2022). Satisfacción laboral en relación con factores generados por un entorno del COVID-19. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-relaci%C3%B3n-a-factores-por-un-Paredes-Espejo/9f11c4df079457c07251fcc191d286338086c22b>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano en las Organizaciones (8 ed.)*. Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimera ed.). Pearson.
- Gonzales, A. (2016). *Satisfacción laboral de los trabajadores en de la Dirección Regional de Agricultura - Ica, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Ica].
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/954/3/Ana%20Kristel%20Gonzales%20Flores.pdf>,
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, J., Villegas, E., Vargas, T., y Moreno, H. (2023). Tratamiento fiscal de las prestaciones laborales en Méjico. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Tratamiento-fiscal-de-las-prestaciones-laborales-en-Maza-Villegas/7b8a51bc3fef26c5ade7844ece31d9c9b3b55094>
- Huerta, H. (2018). *Satisfacción laboral de los trabajadores - Corte Superior - Lima Norte- Sede Carlos Alberto Izaguirre- 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16221/Huerta_JHC.pdf?sequence=1&isAllowed=y;
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador*. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/67219>
- Newman, A. (2021). Recompensas organizacionales y compromiso de los empleados: un estudio chino. *Revista de Psicología Gerencial* 27(1),71-89. https://www.researchgate.net/publication/235284597_Organizational_rewards_and_employee_commitment_A_Chinese_study
- Ormeño, D. (2014). *Diseño y elaboración de tesis*. Editorial Universitaria- Ica.
- Osorio, E., Gordon, P., y Viveros, S. (2016). Desproporción frente al reconocimiento de las prestaciones sociales de acuerdo con el tipo de vinculación de los funcionarios docentes. [Tesis de maestría, Universidad Libreseccional Pereira]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16791/EVOLUCI%C3%93N%20JURISPRUDENCIAL%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20IGUALDAD%20FRENTE%20AL%20RECONOCIMIENTO%20DE%20PRESTACIONES%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, I. (2021). *Análisis sobre la satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, ventajas y desventajas de la inclusión laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOPERCO Cía. Ltda. Cuenca – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11178/1/16716.pdf>;
- Padilla, C. (2017). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la Superintendencia Nacional de los registros públicos (SUNARP) zona registral N° xi – sede Ica, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3602/La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20de%20la%20Superintendencia%20Nacional%20>
- Pezo, A. (2000). *Gestión y Gerencia de Recursos Humanos; convenio Republica del Perú – Unión Europea*.

- Quillatupa, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Clínica Divino Niño Jesús en San Juan de Miraflores, 2018. Lima-Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4308/M-COMP_T030_43578364_M%20%20%20QUILLATUPA%20ARANCIAGA%20SHARON%20LIZ.p?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, M. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – ESSALUD 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8984>
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Salazar, p. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/t2694-mdth-salazar-satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Torres-Flórez, D., Melo-Rodríguez, J., y Gallardo, N. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Latindex*. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- William, B., y Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson.
- Yataco, G. (2020). *Análisis de beneficios y oportunidades laborales y su incidencia en la competitividad de las empresas sector construcción civil en la provincia de chincha, periodo 2017 – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3648/An%C3%A1lisis%20de%20beneficios%20y%20oportunidades%20laborales%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20competitividad%20de%20las%>

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LA SATISFACCION DEL
TRABAJADOR EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS
2020-2022”**

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señor trabajador con la amabilidad que lo caracteriza, le solicitamos responder con precisión y claridad las preguntas planteadas, con la finalidad de analizar y proponer alternativas de solución a la problemática de estudio. Agradeciendo por anticipado su colaboración, le manifiesto que la encuesta es anónima.

Preguntas

Variable independiente

1. ¿Régimen laboral al que pertenece?

276 () 1057 () Otro ()

2. ¿A su entender, las prestaciones sociales permiten un bienestar al trabajador y cumplimiento de los pactos colectivos?

Siempre ()

Nunca ()

A veces ()

3. ¿Las prestaciones sociales recibidas les permiten mejorar su calidad de vida?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Tipos de prestaciones sociales

4. ¿Su centro laboral, cumple oportunamente con las prestaciones sociales que la ley exige?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5. ¿La pensión de jubilación le permite una adecuada calidad de vida?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

6. ¿La prestación de salud les brinda seguridad frente a los accidentes de trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. ¿La remuneración, jornada laboral, las gratificaciones, etc. son prestaciones que brindan bienestar y satisfacción al trabajador?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Factor económico

8. ¿Las prestaciones sociales económicas, satisfacen sus necesidades oportunamente?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

9. ¿Las prestaciones económicas le garantizan una adecuada calidad de vida personal y familiar?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

10. ¿Según cargo laboral, recibe la recompensa por el esfuerzo realizado y responsabilidad asumida?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Naturaleza del trabajo

11. ¿Para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de funciones, se tiene las condiciones físicas que exige el cargo?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

12. ¿A su entender, se tiene las condiciones intelectuales y competencias que exige el cargo?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

13. ¿A su parecer, se respetan las jerarquías y atribuciones según cargo en el centro laboral?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

Variable dependiente

14. ¿Las condiciones laborales son adecuadas para el bienestar y satisfacción del trabajador?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

15. ¿Los procedimientos de trabajo y calidad de vida satisfacen al trabajador?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

16. ¿Se les brinda capacitación o entrenamiento para mejorar desempeño laboral?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

17. ¿Tiene oportunidades de ascenso para el bienestar y desarrollo del trabajador?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

18. ¿El desarrollo del trabajador permite mejorar rendimiento laboral?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

19. ¿Cuentan con los recursos necesarios para realizar la labor en el momento requerido?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

20. ¿Se logra los resultados esperados y por ende optimizar la productividad laboral?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

Nombre _____ del _____ encuestador:

Lugar: _____ Fecha:

_____ Hora: _____

Observaciones: _____

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	• VARIABLE INDEPENDIENTE: Prestaciones Sociales Indicadores: ✓ Tipos ✓ Factor económico ✓ Naturaleza del trabajo	• Tipo, Nivel y Diseño • Tipo: Cuantitativa - Fáctica • Nivel: Explicativa • Diseño: No experimental - Transversal • Población y Muestra ✓ Población: Estará integrada por los 14 Gobiernos Locales de la Provincia de Ica, cuya opinión será emitida por 10 trabajadores de cada Municipalidad. ✓ Muestra: n = 140 trabajadores de las Municipalidades	DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: • Encuesta • Análisis Documental INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN • Cuestionario • Revisión de libros, leyes, reglamentos, manuales, entre otros DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: • Organización de datos • Tabulación de datos • Tablas y representaciones estadísticas • Chi – cuadrado • SPSS	Ávila, R. (2001) Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación, Lima – Perú., Estudios y Ediciones R.A., Lima – Perú 2001. Bernal, C. (2006) Metodología de la Investigación; México, Editorial Prentice-Hall. Chiavenato, I. (2009), Gestión del Talento Humano, México, editorial McGrawHill.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	• VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción del trabajador Indicadores: ✓ Condiciones de trabajo ✓ Oportunidades de desarrollo ✓ Resultados obtenidos			
• ¿De qué manera influye las prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022? • ¿De qué manera influye la	• Las prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. • Los tipos de prestaciones sociales influyen significativamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022 • La naturaleza del trabajo influye significativamente en	• Determinar la influencia de las prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022 • Determinar la influencia de los tipos de prestaciones sociales en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 - 2022				

naturaleza del trabajo en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020 - 2022? • ¿De qué manera influye el factor económico en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022?	la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022. • El factor económico influye directamente en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022	• Determinar la influencia de la naturaleza del trabajo en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022 • Determinar la influencia del factor económico en la satisfacción del trabajador de los Gobiernos Locales de la provincia de Ica, años 2020-2022
---	--	---
