



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Morales 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Luis Bravo Saldaña

**ASESOR:**

Dr. Gustavo Ramírez García

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencia del Talento Humano

**TARAPOTO – PERÚ**

**2017**



---

Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas  
Presidente



---

Dra. Yoni Meni Rodríguez Espejo  
Secretaria



---

Dr. Gustavo Ramírez García  
Vocal

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres, y hermanos por el apoyo moral, a mi estimada y querida compañera incondicional Carmen Rocío por sus ánimos y fuerzas durante cada momento transcurrido en esta etapa de maestrante.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a mis familiares y a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales que contribuyeron para el logro del presente estudio.

### **Declaratoria de autenticidad**

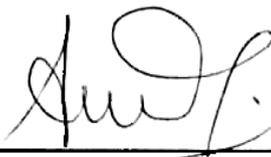
Yo, Br. Luis Bravo Saldaña, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09604246 con la tesis titulada "Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2017"

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Agosto del 2017.



---

Br. Luis Bravo Saldaña  
DNI. 09604246

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2017”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017.

El desarrollo de la presente investigación consta de seis capítulos; los cuales se mencionan de manera resumida:

En el capítulo I: Está compuesta por realidad problemática, los antecedentes del estudio (internacional, nacional y local). Así como también marco referencial, la formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II: Conlleva a la metodología de la investigación, las cuales incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, operacionalización de las variables; población y muestra; la técnica e instrumentos que permitieron la recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo III: Se presentaron los resultados obtenidos y el procesamiento estadístico que permitió conocer la relación entre ambas variables.

En el capítulo IV: Se presenta la discusión de los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables.

El capítulo V: Se muestran las conclusiones obtenidas gracias a los resultados, las mismas que fueron formuladas en estricta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación.

El capítulo VI: Se sugieren las recomendaciones en relación a las conclusiones planteadas. Además, cuenta con los anexos (la matriz de consistencia, las encuestas, entre otros resultados).

El autor

## Índice

	Pág.
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del Problema .....	35
1.5. Justificación del estudio .....	35
1.6. Hipótesis .....	37
1.7. Objetivos.....	38
II. METODO .....	39
2.1. Diseño de investigación .....	39
2.2. Variables, Operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra .....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 42	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES .....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS .....	66
✓ Anexo N° 1: Matriz de consistencia .....	67

✓ Anexo N° 2: Validación .....	69
✓ Anexo N° 3: Autorización .....	78
✓ Anexo N° 4: Instrumentos .....	79
✓ Anexo N° 5: Técnica de Confiabilidad (Alfa de Cronbach).....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pág.</b>
1	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra entre las variables Integración del personal y Satisfacción Laboral	43
2	Correlaciones entre las variables Integración del personal y Satisfacción Laboral	44
3	Variable Integración del personal	45
4	Variable Satisfacción laboral	46
5	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra entre Proceso de Reclutamiento y Satisfacción laboral	47
6	Correlaciones entre Proceso de Reclutamiento y Satisfacción laboral	48
7	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra entre Proceso de Selección y Satisfacción laboral	49
8	Correlaciones entre Proceso de Selección y Satisfacción laboral	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pág.</b>
1	Variable Integración del personal	45
2	Variable Satisfacción laboral. Fuente	46

## RESUMEN

La investigación titulada “Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2017” tuvo como objetivo determinar la relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017. El tipo y diseño de estudio fue no experimental y descriptivo correlacional respectivamente. Asimismo, la investigación conto con una muestra de 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de cuestionarios con el fin de recolectar información, pudiendo llegar así a la siguiente conclusión: Tuvo como resultados que la variable Integración del personal fue calificada inadecuada en un 34%, mientras que el 14% indicaron que los procesos de integración del personal son adecuados. También considerando que el 28% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales indican estar insatisfechos, lo cual representa un bajo nivel, en tanto que el 21% afirma encontrarse ni satisfecho, ni insatisfecho; lo cual señala un nivel medio, debido a que no cuentan con buenas condiciones de trabajo, asimismo no se sienten con libertad para elegir su propio método de trabajo. Concluyendo en lo siguiente: Se determinó la existencia de una correlación lineal estadísticamente significativa, positiva muy alta entre el puntaje de Integración del personal y Satisfacción Laboral. Además, se reconoció la existencia de relación directa, positiva alta, entre la dimensión de proceso de reclutamiento y la variable satisfacción laboral, en un coeficiente de 0,791, así como también se identificó la relación directa, positiva alta, que existe entre la dimensión Proceso de Selección y la variable Satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.857.

**Palabras clave:** Integración de personal y Satisfacción laboral

## ABSTRACT

The research entitled "Integration of personnel and job satisfaction of employees of the district municipality of Morales 2017" was to determine the relationship between integration of personnel and job satisfaction of employees of the District Municipality of Morales, year 2017. The type and design of the study was non-experimental and descriptive correlational respectively. The research involved a sample of 132 collaborators of the District Municipality of Morales, year 2017, who were evaluated through the application of questionnaires in order to collect information, being able to reach the following conclusion: had the results that the integration of the staff was rated inadequate in a 34%. Likewise, 14% indicated that the processes of integration of the staff are adequate. Also considering that 28 per cent of the staff of the District Municipality of Morales indicated being dissatisfied, which represents a low level, while 21% say they found neither satisfied nor dissatisfied; which indicates a medium level, because they do not have good working conditions, also do not feel freedom to choose their own method of working. Concluded that: It was determined the existence of a statistically significant linear correlation, positive very high between the score of integration of personal and job satisfaction. In addition, recognized the existence of direct relationship, high positive, between the size of the recruitment process and the variable job satisfaction, in a ratio of 0.791, as well as also identified the direct relationship, high positive, which exists between the selection process and the variable job satisfaction, with a coefficient of 0,857.

**Key Words:** Integration of personal and job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La administración del talento humano no solo se centra en el manejo del personal que ya se encuentra laborando en la empresa o entidad, sino que incluye dentro de sus prioridades al proceso de integración de estos con la organización, este proceso como lo menciona Chiavenato (2011) se relaciona con el suministro de personas a la organización y comprende por lo tanto todas las actividades relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales, ya que estos representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. (p. 20).

En el contexto nacional en términos de integración del talento humano las empresas e instituciones están tomando gran importancia a un sistema basado en la administración científica, ya que no pueden estar desactualizadas en una materia de gran importancia, especialmente en lo concerniente al proceso de reclutamiento y selección, por lo que estas deben estar permanentemente renovando y buscando estrategias que les permitan estar siempre a la vanguardia del mercado y aplicando estos conocimientos para lograr la diferenciación de sus organizaciones en la calidad de sus productos y/o servicios. Sin embargo, no todas las entidades basan sus procesos de integración de personal en las pautas brindadas por la administración científica, sino que existen muchas (la mayoría ubicada en las provincias) que basan su gestión en el empirismo ganado con los años, lo cual afecta en gran medida el margen y la velocidad de crecimiento de las mismas. (Gonzalo, V; 2012, p.20).

En contexto local se puede apreciar actualmente que la mayoría de empresas o entidades sanmartinenses y sobre todo las empresas ubicadas en el Distrito de Morales no basan sus estrategias de gestión de personal en el conocimiento científico-administrativo, lo

que posteriormente afecta factores como la calidad de los productos o servicios brindados, la productividad, la imagen institucional, la fidelización de los clientes, etc. (Merlín, C; 2016, p.10)

La evaluación de la satisfacción laboral no es un fin en sí misma sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la empresa o en el cargo que ocupa, la falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación. La empresa utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus empleados. Los colaboradores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus jefes y ver canalizados sus problemas. (Rosales, R; 2015, p.9).

En el Perú y sobre todo en las empresas más representativas la evaluación del desempeño laboral ha constituido un instrumento muy útil para la toma de decisiones sobre el personal, como aumentos salariales, despidos, definición de criterios para validar necesidades de entrenamiento, entre otras.

En el contexto local, como sabemos la Municipalidad Distrital de Morales es una institución representativa de la sociedad, la cual se encarga de la administración local de dicha comuna, y se encuentra conformada por 132 trabajadores, 84 contratados bajo el sistema CAS y 48 nombrados; a pesar de ser una de las organizaciones con mayor presupuesto en personal, los resultados no son los más favorables, ya que ésta ha ocasionado la tardanza en el inicio o culminación de algunos proyectos trazados por dicha institución, como consecuencia se ve el descontento y la desaprobación de la ciudadanía. Entre las causas de estas falencias en el funcionamiento de la institución se pueden destacar la inadecuada formación de algunos de los colaboradores, los cuales no cumplen con todos los requisitos en conocimientos para el rendimiento en ciertas actividades, del cual se

presume pueda deberse a un inadecuado proceso de integración del personal ya sea en el proceso de reclutamiento o en el proceso de selección del personal, es por ello que la presente investigación se centra en la evaluación de dichos procesos para así determinar cómo estos se relacionan con el rendimiento y por ende la satisfacción laboral del personal.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **A nivel internacional**

Valencia, E. (2015) en su tesis *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American. Ecuador”*. (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus empleados. La investigación efectuada es de carácter descriptiva. La población y la muestra, estuvo compuesto por todo el personal contratado a diciembre de 2013, que corresponde a un total de 96 empleados. Concluyó que: Se comprobó que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios Ecu-American, ya que la insatisfacción de los empleados incide negativamente en sus rendimientos, esto debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa. (p.63)

Chiang, M. & San Martín, N. (2015) en su artículo *“Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”*. (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo medir la influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los funcionarios. El presente estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 259 funcionarios de la municipalidad. Llegaron a la conclusión: Existe relación entre las dos variables de estudio ya que los resultados muestran correlaciones estadísticamente significativas, donde se aprecia en el género

femenino una mayor cantidad de correlaciones moderadas y altas con un 35% del total a diferencia del género masculino con un 27% del total. (p.77)

Carrasco, J. (2011) en su tesis “Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Peliservimed S.A. del Cantón Pelileo. Universidad Técnica de Ambato”. (Tesis pregrado). Tuvo como objetivo elaborar un sistema de selección de personal que mejore el desempeño laboral del personal de la empresa en estudio. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Con una muestra de 17 personas. Concluye que: La empresa en estudio cuenta con el pésimo desarrollo del proceso de selección, puesto que solo emplean una pequeña entrevista, conllevando al bajo desempeño de los colaboradores, en la cual se ha visto una mala atención a los clientes por la falta de capacidades del personal a cargo del puesto. (p.98)

Torres, A. (2010) en su tesis “La integración de personal en la industria textil de la maquila, como ventaja competitiva”. (Tesis pregrado). La investigación tuvo como objetivo realizar una propuesta alternativa de solución al proceso de integración que actualmente aplican las empresas de maquila. Con tipo de investigación descriptiva. La muestra estuvo compuesta por las empresas del sector de industria textil. Llegando a la conclusión: Los altos índices de rotación de personal se deben a la deficiente aplicación de cada una de las fases del proceso de integración, manifestada en la carencia de una base de datos del personal, en la discriminación por edades, en la falta de programas de capacitación y motivación para el trabajador. (p.70)

Aldeco, G. (2009) en su tesis “La propuestas de un sistema de integración de personal operativo en las pequeñas y medianas empresas comerciales de productos Químicos y médicos asociadas

al D.I.P.S.E.O. A.C.” (Tesis postgrado). Tuvo como objetivo proponer un sistema de integración de personal como generador de ventajas competitivas que permita reclutar, seleccionar, inducir y desarrollar al personal, operativo de acuerdo a los requerimiento de la organización el Proveedor del Medido S:A de C:V. Con un tipo de investigación descriptiva, compuesta con 100 personas como muestra. Concluyó que: La gerencia carece de un procedimiento formal para reclutar, seleccionar, inducir y desarrollar al personal operativo. La cual afecta directamente a los trabajadores de dicho nivel porque se carece de técnicas y herramientas necesarias para lograr su desarrollo humano como técnico. (p.105)

### **A nivel nacional**

Alfaro, R., et.al. (2012), en su investigación titulada: “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. (Tesis postgrado). Tuvo como objetivo analizar los indicios de satisfacción en la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y de las municipalidades B y C de Lima Metropolitana, con diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, tomando una muestra de 161 trabajadores. De tal manera obtuvo las siguientes conclusiones: Los niveles de satisfacción laboral se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. Además, se determinó que los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos, lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. (p.68)

Rosales, R. C (2015), en su tesis “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana”. (Tesis posgrado). Tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de

determinar las características laborales que deberían estar presentes en el trabajo, fue de tipo investigación descriptiva, tomando a 90 trabajadores. Concluyó que: Existe correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el factor un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral. Abarcado por tres indicadores: capacitación para trabajar bien, un ambiente de trabajo limpio y bonito y compañeros de trabajo organizados y cordiales. (p.69)

Merlín, C. (2016) en su artículo “Proceso de integración del personal, Material didáctico para emprendedores”. (Tesis postgrado). Fue de tipo descriptivo analítico, con una muestra 100 personas. Llegó a la conclusión: cuando todas las fases del proceso de integración del personal operan con eficacia, una organización se encuentra en las mejores condiciones para reclutar y retener a empleados que posean las habilidades y capacidades necesarias. Asimismo, ayuda a reducir al mínimo de desempeño y comportamiento laboral. Restringe la probabilidad de acciones discriminatorias de recursos humanos. (p.99)

Osscca, H. (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”. (Tesis pregrado). Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. De tipo descriptiva. Compuesta con una muestra de 35 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Se llegó a la conclusión: Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. (p.75)

## **A nivel local**

Gil, D. (2011) en su tesis “Los factores de motivación, según HERZBERG, y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín”. (Tesis de pregrado). Concluye que: En la Municipalidad Provincial de San Martín, los trabajadores no reciben ningún tipo de reconocimiento, esto quiere decir que no existe un programa o plan de reconocimientos hacia el trabajo, que sería muy importante implementar para generar motivación y armonía laboral. Además en la institución identificaron que la relación entre compañeros de trabajo es buena con ambiente armoniosa con buen sentido ya que tiene que ver bastante para el buen desempeño de los trabajadores. (p.100)

Samaniego, J. (2010) en su tesis “El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Tarapoto”. (Tesis pregrado). Concluye que: Las empresas sanmartinenses no se viene aplicando efectivamente este proceso de contratación de personal, y pues muchas veces el problema nace del proceso de reclutamiento, pues específicamente al realizar la investigación en la las Micro y Pequeñas Empresas de la ciudad de Tarapoto. Además el proceso de reclutamiento es deficiente ya que no utiliza los medios adecuados para hacerlo. En cuanto a la etapa de selección, los empresarios de la zona lo hacen normalmente poniéndole a prueba por días o semanas, la cual muchas veces este no es remunerado, por lo que el postulante desiste. (p.66)

Pizarro, C. (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016”. (Tesis pregrado). Tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, esta investigación fue de tipo correlacional y

con un diseño no experimental transversal. Para lo cual participaron 42 personas como muestra. Concluyó que: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, a mayores niveles de satisfacción laboral, los clientes internos de la institución, experimentan mayor desempeño laboral en la ejecución de las tareas (p.73)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

Para la mejor comprensión de la presente variables se analizará inicialmente teorías de las cuales parte el proceso de integración, por ende, conceptualizamos el término:

#### **1.3.1. INTEGRACIÓN DEL PERSONAL**

##### Administración de Recursos Humanos

Chiavenato I. (2009) menciona que la administración de recursos humanos cumple con la función de evaluar y controlar a los empleados, con el fin que exista una responsabilidad constante. Por ende, es considerada como una “función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación”. (p.10)

Dessler, (2009), menciona que existe gran variedad de definiciones, la cual hace referencia que para tener colaboradores eficientes es importante brindar capacitación constante, hecho que es de gran ayuda, lo cual facilita maximizar las actividades entre otras. “La administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones

laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia” (p.2)

### Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

Chiavenato, I. (2009), menciona que el área de recursos humanos tienen funciones esenciales y muy importantes dentro de la organización, es por ello que vela por la integridad de todo el personal que la conforma, siendo así que está conformada por políticas, lo cual permite cumplir con los objetivos de la organización, es así que “las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención a los que día a día realizan”. (p. 11)

Chiavenato, I. (2009) indica que los objetivos son múltiples; ésta debe, entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización, tales y como se muestra:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización.
3. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.
4. Aumentar el auto actualización y la satisfacción de los colaboradores.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
6. Administrar e impulsar el cambio.
7. Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
8. Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Chiavenato (2009, p. 11)

En resumen, de todos los objetivos mencionados, es que permite mantener las políticas internas que tiene la organización, puesto que ayuda a cumplir con los objetivos y maximizar con mayor competitividad las actividades que realizan los colaboradores de la organización.

La administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos tal y como lo menciona son: Chiavenato, I. (2016).

✓ Procesos para integrar personas.

Estos procesos son la integración de nuevas personas a la organización, es un proceso porque es establecer a las nuevas personas. “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15).

✓ Procesos para organizar a las personas.

Este proceso sirve para organizar y diseñar las actividades que realizaran las personas, con el fin de que se desempeñen mejor, y puedan seguir el paso de las orientaciones brindadas. “Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15)

✓ Procesos para recompensar a las personas.

El proceso para compensar, es para motivar e incentivar a las personas, para poder satisfacer la necesidad de cada una de ellas, ya sea con recompensas y elevar su puesto de trabajo entre otras cosas que existe para motivar a una persona, lo cual mejora su rendimiento y desempeño laboral. “Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15).

✓ Procesos para desarrollar a las personas.

Para desarrollar mejor a las personas profesionalmente es importante brindar una capacitación constante, para su crecimiento personal, ya que es formar y elevar el conocimiento de cada persona, puesto que las competencias en las organizaciones hoy en día son más peleadas. “Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15).

✓ Procesos para retener a las personas.

Los procesos de retener a las personas es poner condiciones psicológicas satisfactorias para todas las actividades que realicen las personas, con el fin de que la organización mantenga un clima laboral favorable. “Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad

de vida y las relaciones sindicales”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15).

✓ Procesos para auditar a las personas.

Son proceso que sirve para controlar las actividades que realizan las personas y verificar los resultados que se obtienen, para determinar el desempeño de cada persona. “Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa”. (Chiavenato, I. 2009, p. 15).

Posteriormente se presenta una figura en la cual se presenta cada uno de los procesos de la administración de recursos humanos, plasmada por Chiavenato, I. (2009).

✓ Proceso para incorporar a las personas

Los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización, para incorporar a las personas se califica la competencia y la capacidad dominante que tienen para desarrollar y resolver las cosas.

Integración del Personal

Gonzales, M. et. Al (2014) menciona que la integración del personal es el proceso mediante el cual las empresas se dan cuenta de sus necesidades de recursos humanos para el adecuado funcionamiento de la organización social. (p.74)

Chiavenato, I. (2011) señala que integración del personal es el proceso mediante el cual las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades

futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción de los empleados de nuevo ingreso. (p.65)

Gonzalo, V. (2012), menciona que la integración de personal consiste en ocupar y mantener la estructura organizacional, la cual se identifica los requerimientos de fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles, el reclutamiento, la selección, la contratación, el ascenso, la evaluación, la planeación de carreras, la compensación y capacitación o desarrollo de candidatos nuevos o empleados para que puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas. (p.54)

Alles, M. (2006) menciona que es un proceso en la cual las empresas hoy en día hacen uso de ella, porque les permite conocer más allá la conducta de las personas postulantes a la empresa. Este proceso facilita que las empresas puedan evaluar a las personas con facilidad, donde se determine que la persona que posiblemente ingrese a la empresa esté en la capacidad de llevar a un futuro desempeñando con éxito el conjunto de tareas la cual puedan resultar críticas en su puesto de trabajo. (p.45)

Alles, M. (2006) menciona que este proceso se usa para analizar la capacidad de los postulantes a la organización, evaluar el desarrollo de sus conocimientos y la formación profesional con la que cuenta, porque de cada uno de ello dependerá si la organización tiene futuro, al cumplir con la función del puesto en adelante. Entre ello son (p.47).

✓ Análisis y descripción de puesto:

Ante este análisis se evalúa si la persona que ingresa a la organización se adecuará al puesto de

trabajo de manera rápida, dado a esto se evaluará al personal que ya trabaja en la organización, es así que la persona que se integran deben tener la facilidad de integración rápida y poder llevar una buena relación con los demás, y poder armar grupos de manera cuidadosa. Alles, (2006).

✓ **Atracción, selección e incorporación:**

El Assessment en selección de personal, es importante hacer uso en caso de entrevista grupal de las personas, puesto que es ideal para programas de jóvenes profesionales. (Alles, M. 2006, p.47).

✓ **Desarrollo y planes de sucesión – formación:**

Para observar las necesidades del desarrollo de competencias, asimismo evaluar la efectividad que tienen el desarrollo de las competencias, ya que es aplicado en todos los niveles de la organización. (Alles, M. 2006, p.47).

### **Evaluación de la Integración del Personal**

Chiavenato, I. (2011) señala que la manera de evaluación de la variable integración del personal es considerando las siguientes dimensiones:

#### **a) Reclutamiento de Personal**

Chiavenato, I. (2011) menciona que es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado.

Por ende, las empresas cuando necesitan capital humano, lo primero que debe decidir es la aplicación del reclutamiento interno o externo, para ello debe ser analizado, ya que “cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación”. (Werther & Davis, 2008, p. 152)

Por otro lado, es definida también como un “conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización” (Chiavenato, I. 2011, p. 128).

De tal manera que, tomando el libro de Chiavenato, I. (2011) describe los siguientes procesos para el reclutamiento del personal.

Necesidad de mano de obra: La mano de obra es importante y un factor primordial para realizar un reclutamiento, ya que las empresas lo realizan a diario, y aplican en las áreas de trabajo y en el personal que lo conforman.

El personal es la parte principal de una empresa, ya que es por ellos que están conformadas las áreas, y realizan las actividades, y el encargado de recursos humanos realiza el proceso de poder satisfacer con los puestos por lo que existe una selección de vacantes de personal. (Chiavenato, I. 2011, p. 150).

Divulgación: Este proceso se da por medio de los medios de comunicación ya sean internos o externos, en la cual se dan anuncios, por lo que la organización solicita personal, describiendo la función que cumplirá en ella. “Cuando se intenta localizar candidatos muy especializados pueden insertarse anuncios en revistas y periódicos profesionales”. (Chiavenato, I. 2011, p. 150).

Recepción de los candidatos: Este proceso es recibir a todos los postulantes de los diferentes lugares y con experiencias distintas lo cual hace que tengan ventaja ante cualquier puesto de trabajo, siendo así que el reclutamiento es la recepción de la misma, en donde las personas acuden a dejar el currículum vitae en la cual menciona los datos personal y las experiencias adquiridas. Chiavenato, I. (2011).

Selección inicial: En la selección inicial se realiza la evaluación de los documentos presentados, dado a ello, se evalúa a la persona, para poder seleccionar a la persona de la cual se considera que cuenta con más experiencia, tienen la capacidad o el conocimiento suficiente para resolver las cosas, y cumplir correctamente con el trabajo. Chiavenato, I. (2011).

Llenado del formulario de solicitud: Consiste en que cada postulante llene un formulario en la cual se evalúa posiblemente al presente colaborador de la empresa, en donde cada persona dará su respuesta, dado a ello se podrá determinar si el puesto de trabajo que estará a su cargo lo podrá manejar. Chiavenato, I. (2011).

## **b) Selección del Personal**

La selección del personal consiste básicamente en evaluar si esa persona está en la capacidad de manejar y llevar a cargo un puesto de trabajo, si tienen la capacidad y conocimiento suficiente para desarrollar las labores dentro la organización, demostrando la profesionalización ante la función que cumplirá dentro. “Entre ellos se busca postulantes correctos y que estén disponibles ante cualquier manifestación que la empresa

le dé, demostrado ser un colaborador eficiente”. (Chiavenato, I. 2011, p. 144)

De tal manera que ante ello se propone que las organizaciones para una correcta selección de personal se recomiendan que el personal debe seguir ciertos pasos y procesos, las cuales son: Chiavenato, I. (2011)

Entrevista inicial: En la entrevista inicial existen objetivos, para el cual los postulantes para el puesto de trabajo deben contar, ya que proporciona que las informaciones que adquieran le sirva como un proceso de reclutamiento. “Ante todo esto se pone en práctica las entrevistas que se realizaron, para determinar si son las correctas, ya que en caso de necesitar información si están en la capacidad de poder brindar sin inconvenientes”. (Chiavenato, I. 2011, p. 146).

Aplicación de los exámenes: Los test suelen ser calificados de diferentes maneras, ya que ante ello se propone conocer la inteligencia, habilidad, conocimiento de cada apersona, y las pruebas que han sido aplicadas se considere como una evaluación en la cual se tomará en cuenta ciertos aspectos de ello. Chiavenato, I. (2011).

Entrevista final: En esta última etapa la evaluación que se da a los postulantes es que ante todas las calificaciones se procede a calificar y comparar resultados y a considerar si es que cumplieron con todo el requisito que se han pedido ante la postulación. Chiavenato, I. (2011).

Selección final por el departamento solicitante: Para seleccionar al postulante se deberá pedir el punto de vista del departamento que este solicitando al colaborador, tal es el caso que el encargado del departamento o el jefe pueda determinar si está en capacidad de poder asumir el cargo, dado a ello se

procederá a entregar el cargo y a calificar si es que cumple con las funciones pedidas. Chiavenato, I. (2011).

Solicitud de documentos información sobre el candidato: En esta etapa se considera solicitar documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal, para poder evitar todo tipo de percances que dañen la imagen de la entidad y así mismo tengan conocimiento sobre el tipo de persona que contratarán, ya que ante todo con la presencia de esa persona traerá deficiencias a la empresa. Chiavenato, I. (2011).

Examen médico: Esta etapa es poco usada por las empresas, pero es la más importante, ya que si la persona se integra al trabajo significa que compartirá de todo con sus compañeros de trabajo, además que la persona que se integra debe estar sin ningún tipo de problemas mentales y físicas para poder desempeñarse adecuadamente en labores. Chiavenato, I. (2011).

Aceptación: En este punto de aceptación, la cantidad de postulantes se habrá reducido considerablemente. De la comparación entre ellos se toma la decisión de cuál es la persona más idónea para desempeñar el puesto, por lo que es importante seleccionar a la persona correcta y con el conocimiento suficiente del cargo que tendrá a su disposición. Chiavenato, I. (2011).

### **1.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

Price, C. & Mueller, J. (1993) define que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional o afectivo

Robbins, S. (1998) define “como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo”. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dinámica entre las individualidades del trabajador y las características de la actividad y del ambiente laboral en general. (p.87)

#### Teorías de la Satisfacción Laboral

Duarte, S. (2014) considera que el personal se sentirá satisfecho mediante la existencia de dos agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los intrínsecos son factores que representan la esencia de la actividad laboral e incluye elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. (p.77)

Herzberg, F. (1979). menciona que para que el personal se sienta satisfecho con el trabajo que realiza, es necesario que tenga un reto de trabajo, de esa manera se sentirá útil, y satisfecho consigo mismo al cumplir con los objetivos, además es importante que sea recompensado por esa labor, por el esfuerzo y por el compromiso que tiene con la organización, para el buen desempeño del colaborador influye diferentes aspectos como las condiciones de trabajo, el apoyo que reciba, la compatibilidad que existe con su puesto de trabajo, y sobre todo que sea considerado cuando la empresa tome decisiones. (p.53)

Chiang, M. (2010). Señala que la satisfacción es que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno, que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño, además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. (p.98)

Robbins, S. (1999) integra estas dimensiones con el rótulo “reto en el trabajo”. Los trabajadores tienen la tendencia a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen variados deberes y que favorezcan la libertad y la constante retroalimentación de su desempeño; de modo que un desafío moderado fortalece el bienestar del obrero. (p.71)

El modelo de Porter, L. & Lawler, E. (2001), al colocar “las recompensas como punto de conexión entre la satisfacción y la motivación”, se constituye en una “perspectiva muy interesante para la comprensión de la relación entre ambas variables organizacionales”. Sin embargo, el autor considera que la influencia no debe ser comprendida de manera lineal, sino que se debe considerar las diferencias individuales (p.45)

### **Evaluación de la Satisfacción Laboral**

Duarte, S. (2014) evalúa la satisfacción mediante los agentes extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se dan en el trabajo. Los intrínsecos son factores que representan la esencia de la actividad laboral e incluye elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. (p.89)

**a) Agentes extrínsecos:**

Duarte, S. (2014) refiere a las condiciones de trabajo e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo (p.92).

**Condiciones de trabajo:** Las condiciones laborales influyen bastante en la satisfacción del trabajador, pues buscan realizar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde sienta libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos y sobre todo donde el ambiente laboral no sea tenso.

**Salario:** Las recompensas son más conocidas como la remuneración que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral y asimismo por su empeño.

**Políticas de la entidad:** es importante que los colaboradores se sientan satisfechos con las normas y responsabilidades, las cuales deben ser divulgadas, entendidas y acatadas por todos los miembros de la organización.

**Seguridad en el trabajo:** La seguridad laboral implica que no existan riesgos que perjudiquen la salud de los trabajadores, las cuales se debe prevenir los riesgos laborales, es por ello que se deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos. El conseguir que los empleados de una organización

tengan las mejores condiciones en seguridad laboral es responsabilidad del encargado o responsable de la entidad o empresa. (p.105)

**b) Agentes intrínsecos:**

Duarte, S. (2014) se refiere a los contenidos del trabajo, la responsabilidad y el logro. Estas están relacionadas con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña (p. 106).

Contenidos del trabajo: Es la variedad de habilidades que emplea el colaborador para desarrollar múltiples actividades. Es por ello que debe contar con conocimientos y capacidades con referente a su cargo.

La responsabilidad: Se considera la responsabilidad que tienen los colaboradores para la ejecución de sus deberes, la puntualidad es un factor clave.

Logro: Refiere al logro o cumplimiento de cada actividad propuesta por el colaborador. La satisfacción que muestra el colaborador con el logro de cada actividad ayuda al cumplimiento de las metas propuestas por la entidad.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **Problema General**

¿Qué relación existe entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?

##### **Problemas específicos**

**P1:** ¿Cómo son los procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?

**P2:** ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?

**P3:** ¿Qué relación existe entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Reclutamiento y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?

**P4:** ¿Qué relación existe entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Conveniencia.**

La presente investigación es conveniente, en el aspecto que es beneficioso para ambas partes, tanto para la institución como para el colaborador, ya que los resultados que muestra el estudio, señalan que la aplicación de un buen proceso de integración al personal, ayudará al cumplimiento de las metas de la institución, al mismo tiempo aportará en el desarrollo de las capacidades del personal.

##### **Relevancia social.**

La presente investigación se justifica de manera social, debido a que los resultados aportarán a las empresas e instituciones que tienen deficiencias parecidas (a la institución de estudio) con respecto al desempeño de sus colaboradores, puesto que se presente datos, y recomendaciones que se puedan realizar para mejorar la satisfacción

de los trabajadores; es por ello que la integración del personal y la satisfacción laboral es trascendente para la Municipalidad Distrital de Morales, quienes se beneficiarán directamente con los resultados a obtener.

### **Implicancias prácticas.**

Los resultados que se puedan obtener de la integración del personal y satisfacción laboral según la percepción del personal de la Municipalidad Distrital de Morales, pueden contribuir como un indicador para la toma de decisiones sobre políticas públicas referente al empleo y bienestar social del trabajador en nuestro país.

### **Valor teórico.**

Con la investigación, se busca tener un referente de integración del personal y satisfacción laboral desde la percepción del personal de la Municipalidad Distrital de Morales, ya que este puede ir más allá de satisfacer aspectos físicos o psicológicos. Es por ello que la integración del personal se sustenta en el marco de la teoría, las cuales está sustentada por Chiavenato, I. (2011). Así mismo; la satisfacción laboral, se sustenta por la teoría de Duarte, S. (2014). Ambos autores ayudarán al desarrollo de las variables, y por medio de ellas se obtendrán resultados que permitirán la conclusión de la investigación.

### **Utilidad metodológica.**

La presente investigación aportará al público en general, debido a la metodología utilizada para desarrollar el estudio, ya que éste consistió en realizar un análisis de los resultados obtenidos, puesto que se intentó explicar mediante el uso de un método descriptivo, que ayudó a responder el problema de investigación y alcanzar los objetivos del estudio. El uso de instrumentos de recolección de datos fue de mucha importancia, ya que, gracias a su aplicación, se pudo determinar el objetivo de la investigación.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

Hi: No existe relación entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

### **Hipótesis Específico**

#### Hipótesis específica 1

Hi: Los procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, son inadecuados

Ho: Los procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, son adecuados

#### Hipótesis específica 2

Hi: El nivel satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, es bajo

Ho: El nivel satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017, es alto.

#### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa y significativa entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Reclutamiento y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Reclutamiento y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

#### Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación directa y significativa entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017.

### **Específico**

O1.- Analizar los procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

O2.- Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

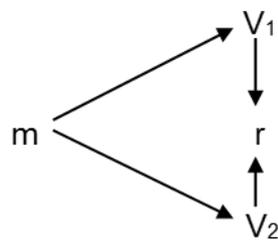
O3.- Determinar la relación entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Reclutamiento y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

O4.- Determinar la relación entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

## II. METODO

### 2.1. Diseño de investigación

El presente diseño de investigación fue descriptivo correlacional, ya que se describió y se examinó la relación o asociación existente entre las variables (Integración del personal y Satisfacción Laboral) en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Además, es No Experimental Transversal y sigue el siguiente esquema:



#### Dónde:

**m**= 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

**V1**= Integración del personal

**V2**= Satisfacción Laboral

**r** = Coeficiente de Correlación

### 2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Integración del personal

Variable 2: Satisfacción Laboral

**CUADRO 1**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Integración del personal	Integración del personal es el proceso mediante el cual las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción de los empleados de nuevo ingreso. Chiavenato, I. (2011)	Para la evaluación de la variable integración del personal se procedió a la aplicación de una encuesta, la cual servirá para la obtención de datos estadísticos, Donde se procedió a tabular, graficar y Analizar.	Reclutamiento de Personal	Necesidad de mano de obra:	<b>Ordinal:</b> Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
				Divulgación	
				Recepción de los candidatos:	
				Selección inicial	
			Selección del Personal	Llenado del formulario de solicitud:	
				Entrevista inicial:	
				Aplicación de los exámenes:	
				Entrevista final	
				Selección final por el departamento solicitante	
				Solicitud de documentos información sobre el candidato:	
				Examen médico:	
				Aceptación	
Satisfacción laboral	Considera que el personal se sentirá satisfecho mediante la existencia de dos agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los intrínsecos son factores que representan la esencia de la actividad laboral e incluye elementos como: el	Para la evaluación de la variable satisfacción laboral se procedió a la aplicación de una encuesta, la cual servirá para la obtención de datos estadísticos,	Agentes extrínsecos:	Salario	<b>Ordinal</b> Muy insatisfecho Insatisfecho Regular Satisfecho Muy Satisfecho
				Políticas de la entidad	
				Seguridad en el trabajo:	
			Agentes intrínsecos:	Contenidos del trabajo	
				La responsabilidad:	
				Logro	

	contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. Duarte, S. (2014)	Donde se procedió a tabular, graficar y Analizar.			
--	---	---	--	--	--

*Fuente: Fundamentación Teórica*

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población**

La población estuvo conformada por los 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

#### **Muestra**

El presente estudio estuvo constituido por la totalidad de la población, es decir los 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017. Asimismo, se consideró un muestreo de tipo no probabilístico, intencional por conveniencia del investigador.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnicas**

Para recabar información acerca de la integración del personal y satisfacción laboral se procedió a utilizar como técnica la encuesta. Cabe mencionar que las técnicas utilizadas permitieron el desarrollo de cada uno de los objetivos a través de la información recolectada tras la aplicación de la encuesta.

#### **Instrumentos.**

Se tuvo como instrumento un cuestionario que permitió la evaluación de las variables objeto en estudio, las cuales fueron aplicados a los 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

Para la primera variable (integración del personal), estuvo compuesto por 18 interrogantes, y se consideró las siguientes escalas, tanto para el instrumento, como para la variable.

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Nunca	=	Muy inadecuado	18	31
Casi Nunca	=	Inadecuado	32	46
A veces	=	Regular	47	60
Casi Siempre	=	Adecuado	61	75
Siempre	=	Muy Adecuado	76	90

En cuanto a la segunda variable (satisfacción laboral), estuvo compuesta por 15 interrogantes y se consideró las siguientes escalas, tanto para el instrumento, como para la variable.

Escala de medición instrumento		Escala de medición variable	Desde	Hasta
Muy insatisfecho	=	Muy bajo	15	26
Insatisfecho	=	Bajo	27	38
Ni satisfecho, Ni insatisfecho	=	Medio	39	50
Satisfecho	=	Alto	51	62
Muy satisfecho	=	Muy alto	63	75

**Hipótesis estadística:**

$H_0 : r = 0$  No existe relación entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

$H_1 : r \neq 0$  Existe relación directa y significativa entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

**Donde:**

$r$  : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio

Para la interpretación respectiva se considera las escalas siguientes:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

### **Validación**

La validación se hizo con un panel de jueces (Juicios de expertos), categorizados de acuerdo al nivel de Doctorado, Colegiados y habilitados. Permitiendo de esta manera el correcto uso del mismo y el levantamiento de información para el procesamiento de los datos.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante del programa SPSS Estatic 21, ya que se utilizó la técnica de fiabilidad de alfa de Cronbach (con respecto a la variable integración personal se logró un coeficiente de 0.873, y la variable satisfacción laboral un coeficiente de 0.713), puesto que este método brindó la seguridad para utilizar el instrumento y que a su vez determinó que preguntas se eliminarán para mejorar la confiabilidad.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el proceso de recolección de datos con respecto a las dos variables de estudio, se aplicó instrumentos (validados) en la muestra de la investigación, anterior a ello se realizó la prueba de confiabilidad

mediante la técnica de alfa de crombach. Por consiguiente, para el análisis de los datos se ingresó a los programas computarizados Excel, Word y SPSS, para realizar los cruces que se consideren necesarios para contrastar las hipótesis formuladas; los cuales fueron demostrados mediante cuadros, gráficos, análisis y comparaciones, para su mejor entendimiento, lo cual ayudó para determinar las conclusiones y proceder a las recomendaciones del caso.

Para la contrastación de la hipótesis general se considera la correlación de Pearson de acuerdo a los resultados obtenidos en cada uno de las variables objeto de estudio.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se cumplió con la normatividad establecida por la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtendrán al aplicar los instrumentos de recolección. Por lo que la presente investigación, será aplicada por el propio autor de la misma. Asimismo, se respetará los derechos de autor, teniendo en cuenta las normas APA 6ª Ed.

### III. RESULTADOS

A fin de desarrollar los objetivos presentes en esta investigación, se consideró el uso de los instrumentos realizados para cada variable, (integración del personal y satisfacción laboral), las cuales fueron aplicados a los 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales. A continuación, se procede a mostrar los resultados obtenidos en cada objetivo.

#### **Relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017.**

Con la finalidad de conocer los resultados generales, se procedió a resolver el objetivo general, como se muestra en las siguientes tablas.

Para determinar el nivel de significancia de ambas variables, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

**TABLA N° 1**  
**PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA ENTRE LAS**  
**VARIABLES INTEGRACIÓN DEL PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

		<b>Integración del personal</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
N		132	132
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	59,21	63.2143
	Desviación estándar	15,532	16.532
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,112	.100
	Positivo	,112	.100
	Negativo	-,048	-.048
Estadístico de prueba		.112	,110
Sig. asintótica (bilateral)		,772 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Estadístico SPSS 21

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que las variables Integración del personal

y Satisfacción Laboral están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0.772 Integración del personal y 0,82 Satisfacción Laboral), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

**TABLA N° 2**  
**CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES INTEGRACIÓN DEL PERSONAL Y**  
**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, AÑO 2017**

		<b>Integración del personal</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Integración del personal	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	132	132
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	132	132

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Estadístico SPSS 21

En la tabla N° 2 la evidencia estadística de correlación P es de 0.913, donde muestra que existe una relación directa; positiva muy alta; esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables (Integración del personal y Satisfacción Laboral). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

#### **Coefficiente determinante**

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,913)^2$$

$$r^2 = 0.833569$$

$$r^2 = 83\%$$

### Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante, la variable Integración del personal influye en la variable Satisfacción Laboral en un 83%

### Procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.

**TABLA N° 3**  
**VARIABLE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD**  
**DISTRITAL DE MORALES, AÑO 2017**

Escala de medición instrumento	Desde	Hasta	f	%	Escala de medición variable
Nunca	18	31	30	23%	Muy inadecuado
Casi Nunca	32	46	45	34%	Inadecuado
A veces	47	60	26	20%	Regular
Casi Siempre	61	75	18	14%	Adecuado
Siempre	76	90	13	10%	Muy Adecuado
<b>TOTAL</b>			<b>132</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Resultado encuesta

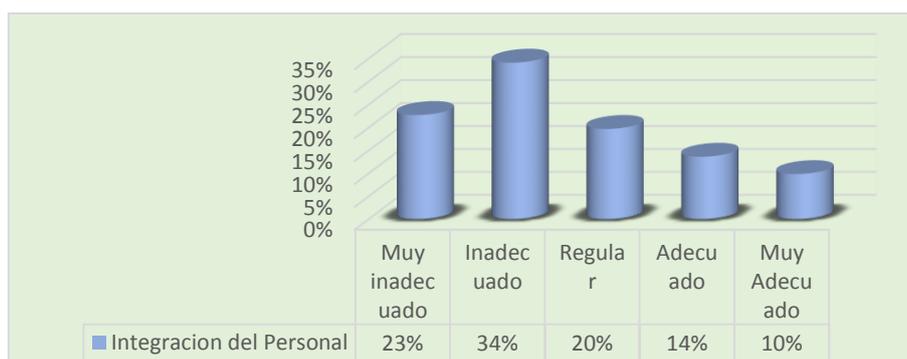


Figura N° 1. Variable Integración del personal de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2017 Fuente: Tabla N° 3

### Interpretación

De manera general, de acuerdo a las dimensiones evaluadas con respecto a la variable **Integración del personal**, esta es calificada inadecuada en un 34%, mientras que el 23% de los colaboradores indicaron que la variable es muy inadecuada. En tanto el 14% indicaron que los procesos de integración del personal son adecuados, por otro lado, el 10% califico muy adecuado.

Los procesos de reclutamiento de personal son calificados de nivel regular seguido por quienes calificaron inadecuado. Lo que señala que, en los procesos de reclutamiento de personal, no están considerando los parámetros adecuados para su mejor ejecución. Asimismo, los colaboradores calificaron al proceso de selección del personal inadecuado. Lo que quiere decir que los procesos de selección del personal no se están realizando de manera adecuada y se deberían considerar acciones de mejora. Todo indica que los procesos de integración del personal no se están evaluando correctamente la cual posiblemente determina que el ingresante no cuente con la capacidad de desarrollar sus actividades eficientemente.

**Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.**

**TABLA N° 4  
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, 2017**

<b>Escala de medición instrumento</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Escala de medición variable</b>
Muy insatisfecho	15	26	26	20%	Muy bajo
Insatisfecho	27	38	37	28%	Bajo
Ni satisfecho, Ni insatisfecho	39	50	28	21%	Medio
Satisfecho	51	62	25	19%	Alto
Muy satisfecho	63	75	16	12%	Muy alto
<b>TOTAL</b>			132	100%	

Fuente: Resultado encuesta

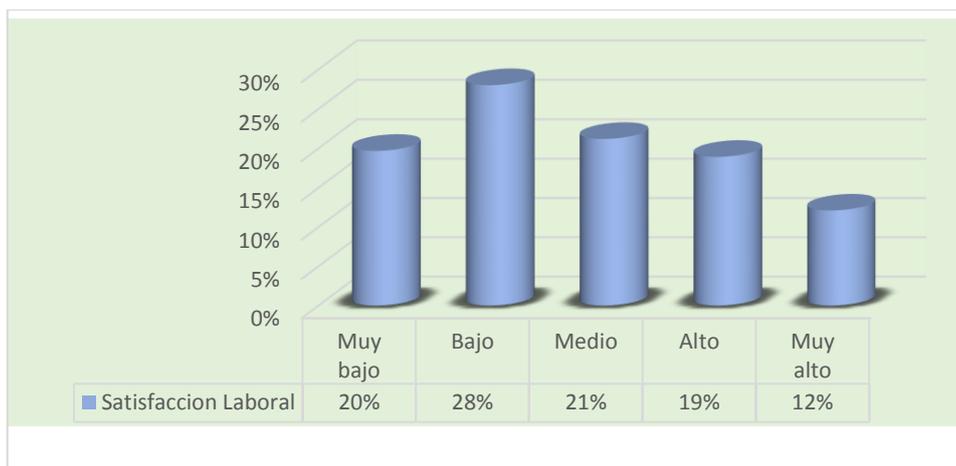


Figura 2. Variable Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017. Fuente: Tabla 4

### Interpretación

Como se observa en el gráfico del 100% del personal de la Municipalidad de Morales, el 28% refiere estar insatisfecho, lo cual representa un bajo nivel, en tanto que el 21% afirma encontrarse ni satisfecho, ni insatisfecho; lo cual señala un nivel medio. Por otro parte el 20% de los trabajadores muestran un nivel muy bajo, el 19% poseen un alto nivel y el 12% de los colaboradores restantes muestran un nivel muy alto.

De acuerdo a los agentes extrínsecos, de los 132 colaboradores sometidos a la encuesta, el 33% de los colaboradores poseen un bajo nivel de satisfacción. Lo cual quiere decir que las condiciones de trabajo, el salario, las políticas de la organización y la seguridad no son favorables para los colaboradores. Asimismo, referente a los agentes intrínsecos, los colaboradores refieren estar ni satisfecho ni insatisfecho, la cual representa un nivel medio, lo cual indica que existen colaboradores que no están respondiendo eficientemente frente a sus labores.

**Relación entre la integración del personal en base a su dimensión  
Proceso de Reclutamiento y Satisfacción laboral en los trabajadores de  
la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.**

A fin de determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

**TABLA N° 5  
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA ENTRE  
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL**

		<b>Proceso de Reclutamiento</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
N		132	132
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	66,80	63,21
	Desviación estándar	13,204	16,532
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,152	,110
	Positivo	,152	,110
	Negativo	-,122	-,048
Estadístico de prueba		,152	,110
Sig. asintótica (bilateral)		,091 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Estadístico SPSS 21

**Interpretación:**

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión Proceso de Reclutamiento y la variable Satisfacción laboral están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,91 Proceso de Reclutamiento y 0,82 para Satisfacción laboral), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

**TABLA N° 6**  
**CORRELACION ENTRE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SATISFACCIÓN**  
**LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**  
**MORALES, 2017**

		Proceso de Reclutamiento	Satisfacción laboral
Proceso de Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Estadístico SPSS 21

**Interpretación:**

En la tabla 6 la evidencia estadística de correlación P es de 0.791, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta; esto indica que a medida que vaya incrementada la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable. (Proceso de Reclutamiento y Satisfacción laboral). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

**Coefficiente determinante**

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,791)^2$$

$$r^2 = 0.625681$$

$$r^2 = 63\%$$

**Interpretación:**

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Proceso de Reclutamiento influye en la variable Satisfacción laboral en un 63%.

**Relación entre la integración del personal en base a su dimensión  
Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Morales, 2017.**

A fin de determinar el nivel de significancia de dimensión a variable, fue indispensable el uso del programa estadístico SPSS 21, las cuales resultaron los siguientes datos.

**TABLA N° 7  
PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA ENTRE  
PROCESO DE SELECCIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL**

		<b>Proceso de Selección</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
N		132	132
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	58,80	63,21
	Desviación estándar	16,204	16,532
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,148	,110
	Positivo	,148	,110
	Negativo	-,122	-,048
Estadístico de prueba		,148	,110
Sig. asintótica (bilateral)		,072 <sup>c</sup>	,082 <sup>c</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Estadístico SPSS 21

**Interpretación:**

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que la dimensión Proceso de Selección y la variable Satisfacción laboral están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,72 Proceso de Selección y 0,82 para Satisfacción laboral), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

**TABLA N° 8**  
**CORRELACION ENTRE PROCESO DE SELECCIÓN Y SATISFACCIÓN**  
**LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**  
**MORALES, 2017**

		<b>Proceso de Selección</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Proceso de Selección	Correlación de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	132	132
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Estadístico SPSS 21

**Interpretación:**

En la tabla N° 10 la evidencia estadística de correlación P es de 0.857, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta; esto indica que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable. (Proceso de Selección y Satisfacción laboral). La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

**Coefficiente determinante**

$$r^2 = (\text{Correlación de Pearson})^2$$

$$r^2 = (0,857)^2$$

$$r^2 = 0.734449$$

$$r^2 = 73\%$$

**Interpretación:**

En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Proceso de Selección influye en la variable Satisfacción laboral en un 73%.

#### IV. DISCUSIÓN

Según Chiavenato, I. (2011) señala que integración del personal son fases mediante el cual las entidades o empresas resuelven sus diferentes necesidades con respecto a los recursos humanos, considerando los pronósticos de necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción de los empleados de nuevo ingreso. De acuerdo a los resultados obtenidos se logró conocer que, de los 132 trabajadores sometidos al estudio, mencionaron que los procesos de reclutamiento de personal son calificados de nivel inadecuado a un 29%. El 21% indicó que la dimensión procesos de reclutamiento es adecuado. Asimismo, se pudo observar que el 30% de los colaboradores calificaron al proceso de selección del personal inadecuado. En general, de acuerdo a las dimensiones evaluadas con respecto a la variable Integración del personal, ésta es calificada inadecuada en un 34%, En tanto el 14% indicaron que los procesos de integración del personal son adecuados. Lo que indica que no se están evaluando correctamente (documentación, capacidades, etc.) a las personas, la cual no permite determinar si el posible trabajador que ingrese a la entidad esté en la capacidad de desarrollar sus actividades eficientemente, del mismo modo no se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento.

Es por ello que la investigación guarda relación con Aldeco, G. (2009) en su tesis “La propuestas de un sistema de integración de personal operativo en las pequeñas y medianas empresas *comerciales de productos Químicos y médicos asociadas al D.I.P.S.EO.A.C.*”. Donde concluye que la gerencia carece de un procedimiento formal de reclutar, seleccionar, inducir y desarrollar al personal operativo. La cual afecta directamente a los trabajadores de dicho nivel porque se carece de técnicas y herramientas necesarias para lograr su desarrollo humano como técnico. Asimismo, la falta de conocimiento de políticas de recursos humanos a fin de facilitar los procesos de integración de personal. Por último, la falta de capacitación del

jefe del departamento de recursos humanos con respecto a corrientes, técnicas y herramientas administrativas de este campo.

Por otra parte, se llegó a conocer los resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral. Según Duarte, S. (2014) considera que el personal se sentirá satisfecho mediante la existencia de dos agentes laborales: los extrínsecos (condiciones de trabajo, salario, políticas y seguridad) y los intrínsecos (el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro).

En relación a la dimensión agente extrínsecos, de los 132 colaboradores sometidos a la encuesta, el 33% de colaboradores poseen un bajo nivel de satisfacción. Lo cual quiere decir que las condiciones de trabajo, el salario, las políticas de la organización y la seguridad no son favorables para los colaboradores. En cuanto a la dimensión agente intrínseco 31% de los colaboradores de la Municipalidad refiere estar ni satisfecho ni insatisfecho, la cual representa un nivel medio, así como el 20% muestran un bajo nivel. En el 28% refiere estar insatisfecho (bajo nivel), en tanto que el 21% afirma encontrarse ni satisfecho, ni insatisfecho (nivel medio), debido a que no cuentan con buenas condiciones de trabajo, asimismo no se sienten con libertad para elegir su propio método de trabajo. Los colaboradores manifestaron que no se sienten satisfechos con la variedad de tareas que realizan, ya que existe demasiada presión para el cumplimiento de los mismos.

Es por todo lo mencionado que la investigación guarda relación con Valencia, E. (2015) en su tesis *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American. Ecuador”*. Puesto que aquella investigación determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento, generando un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa. Las dimensiones que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son

indicadores que demuestran un bajo nivel de satisfacción y desempeño por parte de los empleados de los Laboratorios Ecu-American con un 50%, que se considera como promedio, de acuerdo a la escala de Aon Hewitt.

En cuanto a la relación entre la dimensión Proceso de Reclutamiento y Satisfacción laboral, la evidencia estadística de correlación P es de 0.791, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, ya que según Chiavenato, I. (2011) menciona que el proceso de reclutamiento que utiliza una organización es para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible.

En cuanto a la relación entre la dimensión Proceso de Selección y la variable Satisfacción laboral, la evidencia estadística de correlación P es de 0.857, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta. Esto indica que a medida que vaya incrementada la relación en un mismo sentido, crece para la dimensión y variable. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig Bilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05. Chiavenato, I. (2011) consiste básicamente en evaluar si la persona está en la capacidad de manejar y llevar a cargo un puesto de trabajo, si tienen la capacidad y conocimiento suficiente para desarrollar las labores dentro la organización, las cuales si cumple con todo lo estipulado en el perfil de puesto, éste se sentirá satisfecho con las actividades que realizará, ya que tendrá los conocimientos necesarios para que pueda ejecutarlos.

En cuanto a la relación entre las variables Integración del personal y Satisfacción Laboral, se evidencia relación directa; positiva muy alta; esto señala que a medida que vaya incrementada la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig. Bilateral).

Las relaciones de las dimensiones con la segunda variable y la relación de ambas variables guarda similitud con la investigación de Osscca, H. (2015) en su tesis *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”*. Donde concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

## V. CONCLUSIONES

Tras conocer los resultados de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- 5.1. Se determinó la existencia de una correlación lineal estadísticamente significativa, positiva muy alta ( $r_P = 0.913$   $p < 0.05$ ), entre el puntaje de Integración del personal y Satisfacción Laboral permitiendo de esta manera alcanzar contrastar la hipótesis de investigación que indica “Hi: Existe relación significativa entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017”.
- 5.2. Integración del personal de la Municipalidad Distrital de Morales fue calificada inadecuada en un 34%. En tanto el 14% indicaron que los procesos de integración del personal son adecuados. Lo que indica que no se están evaluando correctamente a las personas, la cual no permite determinar si el posible trabajador que ingrese a la entidad este en la capacidad de desarrollar sus actividades eficientemente. Asimismo, no se considera la evaluación profunda de la documentación que posee cada candidato, ni se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante.
- 5.3. Del 100% de los colaboradores de la Municipalidad de Morales con respecto a la satisfacción laboral, el 28% refiere estar insatisfecho, la cual representa un bajo nivel, en tanto, el 21% afirma encontrarse ni satisfecho, ni insatisfecho; lo cual señala un nivel medio, debido a que no cuentan con buenas condiciones de trabajo, asimismo no se sienten con libertad para elegir su propio método de trabajo. Los colaboradores mencionaron que en ocasiones se suelen reconocer el trabajo hecho por los mismos.
- 5.4. En cuanto a la relación entre la dimensión Proceso de Reclutamiento y la variable Satisfacción laboral, la evidencia estadística de correlación

P es de 0.791, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta; presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es < a 0,05 es decir "0,000. En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Proceso de Reclutamiento influye en la variable Satisfacción laboral en un 63%.

- 5.5.** En cuanto a la relación entre la dimensión Proceso de Selección y la variable Satisfacción laboral, la evidencia estadística de correlación P es de 0.857, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) Es < a 0,05 es decir "0,000. En el cálculo del coeficiente determinante, la dimensión Proceso de Selección influye en la variable Satisfacción laboral en un 73%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

- 6.1.** A la Municipalidad Distrital de Morales, realizar un control y supervisión durante los procesos de integración del personal, a fin de seleccionar personal calificado que cuente con la capacidad y habilidad para ocupar los puestos requeridos, las cuales ayudaran al logro de las metas.
- 6.2.** A la Municipalidad Distrital de Morales, realizar capacitaciones a fin de brindar conocimientos sobre el adecuado proceso de reflatación y selección de personal, para que los futuros integrantes puedan cumplir eficaz y eficientemente sus labores asignadas.
- 6.3.** A la Municipalidad Distrital de Morales, tomar en consideraciones acciones de mejora en cuento a las condiciones de trabajo y la seguridad ocupacional, los mismos que son relevantes e inciden para el buen desempeño de los colaboradores.
- 6.4.** A la Municipalidad Distrital de Morales, tener en consideración al personal calificado, para la realización de los procesos de reclutamiento, los cuales cuenten con conocimientos de técnicas y procedimientos adecuados.
- 6.5.** A la Municipalidad Distrital de Morales utilizar diversas formas de evaluación para la selección del personal, que permita conocer el conocimiento que tiene el postulante de acuerdo al cargo a ocupar, evaluando sus habilidades, la cual permitirá demostrar su profesionalismo y conocer la satisfacción que tiene con respecto al puesto convocado.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: evaluación 360° (1ª ed.). Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2006). Selección por competencias. Argentina: ediciones- Granica.

Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano (Tercera Edición). México, D. F.: McGraw Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México, D.F, McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Dessler, G. (2001). Administración de personal, 8ª Ed. México: Pearson Educación.

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (Decimoprimer edición). México: Pearson Educación.

Gonzalo, V. (2012) *Integración de personal. (1ª ed). Publicado por. Recuperado de <http://gonzalovergara.com/profe/wp-content/uploads/2012/06/Integraci%C3%B3n-de-Personal.pdf>*

Gonzales, M. et. al (2014) Planeación e integración de los recursos humanos (1ª ed). Edición EBOOK. México. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=\\_c3hBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=integracion+del+personal&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=_c3hBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=integracion+del+personal&hl=es-)

419&sa=X&ved=0ahUKEwiHhrSatoXVAhUJ4SYKHUXgBRYQ6AEIMTAC#v  
=onepage&q&f=false

Mueller, C. y Price, J. (1993) Determinantes de la satisfacción laboral del empleado:  
una prueba empírica de un modelo causal. Human

Porter, L. y Lawler, S. (2001) "Teorías de Motivación" Edit. Prentice – México

Price, S. & Mueller, A. (1993) Dirección y Administración Integrada de Personas.  
Madrid - España: Editorial Mc Graw Hill.

Robbins, S. (1998). Administración (8° ed.). Mexico: Pearson educación.

## **Tesis**

Alfaro, R., et.al. (2012). "*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*". (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú: CENTRUM, Surco, Lima, Perú

Aldeco, G. (2009) "*La propuestas de un sistema de integración de personal operativo en las pequeñas y medianas empresas comerciales de productos Químicos y médicos asociadas al D.I.P.S.EO. A.C.*". (Tesis de pregrado). Universidad tecnológica de la Mixteca. Recuperado de:  
[http://jupiter.utm.mx/~tesis\\_dig/10045.pdf](http://jupiter.utm.mx/~tesis_dig/10045.pdf)

Chiang, M. & San Martín N. (2015) "*Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*".

Carrasco, J. (2011). "*Selección de Personal y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal de la Empresa Peliservimed S.A. del Canton Pelileo*".

(Tesis de titulación) Universidad Técnica de Ambato: Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1066/1/437%20Ing.pdf>

Duarte, S., S. (2014). “*Factores que influyen en la satisfaccion laboral de los empleados de la empresa ADARA*”. Mexico. Recuperado de: <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeLosEmp-5109457.pdf>

Gil, D. (2011). *Los factores de motivación, según HERZBERG, y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martin*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo: biblioteca UCV sede Tarapoto.

Merlín, C. (2016) “Proceso de integración del personal, Material didáctico para emprendedores” Universidad Nacional de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/expovirtual/integracion-de-personal>

Osscga, H (2015) “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pizarro, C. (2017), en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología

Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016”. (Tesis pregrado).  
Universidad Peruana Unión. Tarapoto. Recuperado de:  
[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/697/Cyntia\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2017.pdf?sequence=4](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/697/Cyntia_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=4)

Rosales, R.(2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana*. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

Samaniego, J. (2010). “*El proceso de reclutamiento y selección de personal en las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Tarapoto*”. (Tesis de pregrado).  
Universidad Cesar Vallejo: biblioteca UCV sede Tarapoto.

Torres, A (2010) “*La integración de personal en la industria textil de la maquila, como ventaja competitiva*” (tesis de pregrado). Universidad De San Carlos de Guatemala. Guatemala. Recuperado de:  
[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_2869.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_2869.pdf)

Valencia, E. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American*. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/10644/4088>

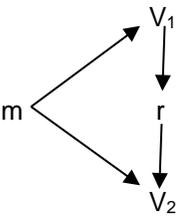
# **ANEXOS**

✓ Anexo N° 1: Matriz de consistencia

**Título: “Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2017”**

**Autor:** Br. Luis Bravo Saldaña

Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivo general	Aspectos teóricos
<p>¿Qué relación existe entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p>Hi: No existe relación entre la integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p>	<p>Determinar la relación entre integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1.- Analizar los procesos de integración del personal en la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p>O2.- Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p>O3.- Determinar la relación entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Reclutamiento y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p>O4.- Determinar la relación entre la integración del personal en base a su dimensión Proceso de Selección y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p>	<p><b>Integración del personal</b> Integración del personal es el proceso mediante el cual las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción de los empleados de nuevo ingreso. Chiavenato, I. (2011)</p> <p><b>Satisfacción laboral</b> Considera que el personal se sentirá satisfecho mediante la existencia de dos agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los intrínsecos son factores que representan la esencia de la actividad laboral e incluye elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. Duarte, S. (2014)</p>

Diseño de investigación	Variables de estudio	Población y muestra	Instrumentos								
<p>Descriptiva correlacional</p> 	<table border="1" data-bbox="448 319 1149 499"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"><b>Integración del personal</b></td> <td>Reclutamiento de Personal</td> </tr> <tr> <td>Selección del Personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"><b>Satisfacción laboral</b></td> <td>Agentes extrínsecos:</td> </tr> <tr> <td>Agentes intrínsecos:</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	<b>Integración del personal</b>	Reclutamiento de Personal	Selección del Personal	<b>Satisfacción laboral</b>	Agentes extrínsecos:	Agentes intrínsecos:	<p><b>Población.</b> La población estuvo conformada por los 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017.</p> <p><b>Muestra:</b> El presente estudio estuvo constituido por la totalidad de la población, es decir los 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017. Asimismo se consideró un muestreo de tipo no probabilístico, intencional por conveniencia del investigador.</p>	<p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
Variable	Dimensiones										
<b>Integración del personal</b>	Reclutamiento de Personal										
	Selección del Personal										
<b>Satisfacción laboral</b>	Agentes extrínsecos:										
	Agentes intrínsecos:										

✓ Anexo N° 2: Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>								
1	¿Considera que el jefe del área informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?	×		×		×		
2	¿Considera Ud. que el jefe llena un formato indicando las características y requerimiento del pues de trabajo?	×		×		×		
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?	×		×		×		
4	¿Se aplican diversos medios tecnológicos para la difusión de las vacantes de la institución?	×		×		×		
5	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?	×		×		×		
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?	×		×		×		
7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?	×		×		×		
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?	×		×		×		
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?	×		×		×		
<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN</b>								
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?	×		×		×		
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?	×		×		×		
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?	×		×		×		
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?	×		×		×		
14	¿Se comparara la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?	×		×		×		
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?	×		×		×		

16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?	X		X		X	
17	¿La institución tome en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?	X		X		X	
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

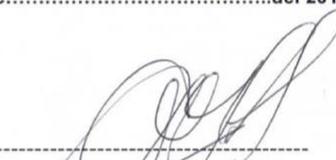
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA DNI: 32403435

Especialidad del validador: TEMÁTICO - METODOLÓGICO

Lima, 10 de DICIEMBRE del 2016

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
 Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
 Cod. SUNEDU: A 01535756  
 Cod. Reg. UCV N° 3 FI: 347 N° 18  
 DNI: 32403435

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AGENTES EXTRÍNSECOS</b>								
1	Frente al salario que tiene. Ud. se siente	X		X		X		
2	Ud. Siente libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
3	Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud. se siente	X		X		X		
4	Frente a sus compañeros de trabajo, Ud. se siente	X		X		X		
5	Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente	X		X		X		
6	Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud. se siente	X		X		X		
7	Frente a la estabilidad en el empleo Ud. se siente	X		X		X		
8	La forma como se gestiona la organización, Ud. se siente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Con las condiciones de trabajo, Ud. se siente	X		X		X		
10	Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud. se siente	X		X		X		
11	Por tu horario de trabajo, Ud. se siente	X		X		X		
12	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud. se siente	X		X		X		
13	Ante la variedad de tareas que realiza, Ud. se siente	X		X		X		
14	En el cumplimiento del deber asignado, Ud. se siente	X		X		X		
15	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud. se siente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA ..... DNI: 32403435 .....

Especialidad del validador: TEMÁTICO - METODOLÓGICO .....

Lima, 10 de DICEMBRE .....del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
 Firma del Exponente/Validante.

Cod. SUNEDU: A 01535756  
 Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 347 N° 18  
 DNI: 32403436

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>								
1	20.¿Ud. considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimiento del pues de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?	✓		✓		✓		
4	¿Se aplican diversos medios tecnológicos para la difusión de las vacantes de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?	✓		✓		✓		
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?	✓		✓		✓		
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN</b>								
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?	✓		✓		✓		
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?	✓		✓		✓		
14	¿Se comparara la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación	✓		✓		✓		

	al puesto al que postula?						
16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?	X		X		X	
17	¿La institución tome en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?	X		X		X	
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para medir lo que se pretende medir.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

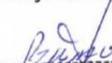
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ramírez García    DNI: 0109463

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo, Docente de la UCV de la Maestría en Gestión Pública, Curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, Sede Tarapoto.

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de mayo del 2017

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463

-----  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AGENTES EXTRÍNECOS</b>							
1	Frente al salario que tiene. Ud se siente?	✓		✓		✓		
2	Ud. Siente libertad para elegir su propio método de trabajo	✓		✓		✓		
3	Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud se siente	✓		✓		✓		
4	Frente a sus compañeros de trabajo, Ud se siente	✓		✓		✓		
5	Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente	✓		✓		✓		
6	Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud se siente	✓		✓		✓		
7	Frente a la estabilidad en el empleo Ud se siente	✓		✓		✓		
8	La forma como se gestiona la organización, Ud se siente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>							
9	Con las condiciones de trabajo, Ud se siente	✓		✓		✓		
10	Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud se siente	✓		✓		✓		
11	Por tu horario de trabajo, Ud se siente	✓		✓		✓		
12	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud se siente	✓		✓		✓		
13	Ante la variedad de tareas que realiza, Ud se siente	✓		✓		✓		
14	En el cumplimiento del deber asignado, Ud se siente	✓		✓		✓		
15	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud se siente	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia para medir lo que se pretende medir.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Gustavo Ramirez Garcia    **DNI:** 01109463

**Especialidad del validador:** Temático – Metodólogo, Docente de la UCV de la Maestría en Gestión Pública, Curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, Sede Tarapoto.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados.

Lima, 20 de mayo del 2017

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI. 01109463  
 -----

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO</b>								
1	20.¿Ud. considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimiento del pues de trabajo?	X		X		X		
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?	X		X		X		
4	¿Se aplican diversos medios tecnológicos para la difusión de las vacantes de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?	X		X		X		
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?	X		X		X		
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?	X		X		X		
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN</b>								
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?	X		X		X		
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?	X		X		X		
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?	X		X		X		
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?	X		X		X		
14	¿Se comparara la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?	X		X		X		
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación	X		X		X		

	al puesto al que postula?						
16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?	x		x		x	
17	¿La institución tome en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?	x		>		x	
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia para medir lo que se pretende medir.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: <sup>Dr.</sup> **JUAN RAFAEL JUÁREZ DÍAZ**    DNI: **00832534**

**Especialidad del validador:** Temático – Metodólogo, Docente de la UCV de la Maestría en Gestión Pública, Curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, Sede Tarapoto.

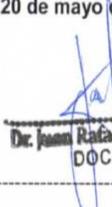
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de mayo del 2017

  
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
 DOCENTE

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AGENTES EXTRÍNECOS</b>							
1	Frente al salario que tiene. Ud se siente?	x		x		x		
2	Ud. Siente libertad para elegir su propio método de trabajo	x		x		x		
3	Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud se siente	x		x		x		
4	Frente a sus compañeros de trabajo, Ud se siente	x		x		x		
5	Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente	x		x		x		
6	Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud se siente	x		x		x		
7	Frente a la estabilidad en el empleo Ud se siente	x		x		x		
8	La forma como se gestiona la organización, Ud se siente	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>							
9	Con las condiciones de trabajo, Ud se siente	x		x		x		
10	Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud se siente	x		x		x		
11	Por tu horario de trabajo, Ud se siente	x		x		x		
12	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud se siente	x		x		x		
13	Ante la variedad de tareas que realiza, Ud se siente	x		x		x		
14	En el cumplimiento del deber asignado, Ud se siente	x		x		x		
15	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud se siente	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia para medir lo que se pretende medir.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Juan Rafael Juárez Díaz      DNI: 00832534

**Especialidad del validador:** Temático – Metodólogo, Docente de la UCV de la Maestría en Gestión Pública, Curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, Sede Tarapoto.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados.

Lima, 20 de mayo del 2017

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

- ✓ Anexo N° 3: Autorización



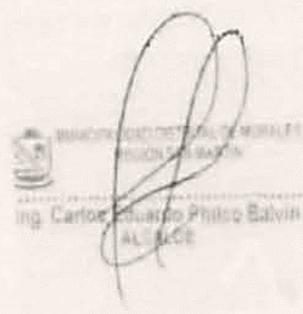
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES**  
"Rumbo a la modernidad de la mano con el pueblo"

**CONSTANCIA**

Por medio del presente se autoriza al Br. Luis Bravo Saldaña para que el marco del proceso de elaboración de tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo, denominado:

"Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Morales 2017", pueda gestionar información cuantitativa y cualitativa en la presente institución, además de ello el Br. Podrá aplicar sus instrumentos de recojo de información.

Morales 09 de junio 2017



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES  
ING. CARLOS ALVARO PHILCO BALVIN  
ALCALDE

Jr. Tarapoto 136 – Telf. (042) 522608 – Morales - San Martín - Perú  
RUC: 20148157325      moralesmuni.gob.pe/

✓ Anexo N° 4: Instrumentos

### Cuestionario para evaluar la Integración del personal

**Instrucciones:** Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Asegúrese de marcar "X" una sola vez por línea.

- A. Nunca
- B. Casi nunca
- C. A veces
- D. Casi siempre
- E. Siempre

Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se presentan a continuación.

<b>PROCESO DE INTEGRACION DE DEL PERSONAL</b>						
<b>RECLUTAMIENTO</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>• Necesidad de mano de obra</b>						
1	¿Ud. considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?					
2	¿Considera Ud. que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimiento del puesto de trabajo?					
<b>• Divulgación</b>						
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?					
4	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?					
<b>• Recepción de los candidatos</b>						
5	¿La recepción de los candidatos al nuevo puesto de trabajo se realiza de manera amable?					
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?					
<b>• Selección inicial</b>						

7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?					
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?					
<b>• Llenado del formulario de solicitud</b>						
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?					
<b>SELECCIÓN</b>						
<b>• Entrevista inicial</b>						
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?					
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?					
<b>• Aplicación de los exámenes</b>						
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?					
<b>• Entrevista final</b>						
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?					
14	¿Se comparará la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?					
<b>• Selección final por el departamento solicitante.</b>						
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?					
<b>• Solicitud de documentos información sobre el candidato.</b>						
16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?					
<b>• Examen medico</b>						
17	¿La institución toma en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?					
<b>• Aceptación.</b>						
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?					

Fuente: Adaptación a la teoría de Chiavenato (2011). "Administración de Recursos Humanos"

## Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral

**Instrucciones:** Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Asegúrese de marcar "X" una sola vez por línea.

1. Muy insatisfecho
2. Insatisfecho
3. Ni satisfecho, Ni insatisfecho
4. Satisfecho
5. Muy satisfecho

Nº	ITEMS	RESPUESTAS				
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Con las condiciones de trabajo, Ud. se siente					
2	Ud. Siente con libertad para elegir su propio método de trabajo					
3	Frente a sus compañeros de trabajo, Ud. se siente					
4	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud. se siente					
5	En el cumplimiento del deber asignado, Ud. se siente					
6	Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud. se siente					
7	Frente al salario que tiene. Usted se siente					
8	Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente					
9	Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud. se siente					
10	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud. se siente					
11	La forma como se gestiona la organización, Ud. se siente					
12	Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud. se siente					
13	Por tu horario de trabajo, Ud. se siente					
14	Ante la variedad de tareas que realiza, Ud. se siente					
15	Frente a la estabilidad en el empleo Ud. se siente					

*Fuente: Adaptación a la teoría de Duarte, S. (2014).*

✓ Anexo N° 5: Técnica de Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

### INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	53,45	185,524	,293	,873
VAR00002	53,15	170,555	,599	,861
VAR00003	53,05	175,629	,631	,861
VAR00004	52,95	182,050	,406	,869
VAR00005	53,45	185,524	,293	,873
VAR00006	53,15	170,555	,599	,861
VAR00007	53,05	175,629	,631	,861
VAR00008	52,95	182,050	,406	,869
VAR00009	53,45	185,524	,293	,873
VAR00010	53,15	170,555	,599	,861
VAR00011	53,05	175,629	,631	,861
VAR00012	53,45	185,524	,293	,873
VAR00013	53,15	170,555	,599	,861
VAR00014	53,05	175,629	,631	,861
VAR00015	52,95	182,050	,406	,869
VAR00016	53,45	185,524	,293	,873
VAR00017	53,15	170,555	,599	,861
VAR00018	53,05	175,629	,631	,861

## SATISFACCIÓN LABORAL

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	15

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00020	43,05	80,155	,351	,695
VAR00021	43,25	76,829	,533	,674
VAR00022	43,35	77,292	,416	,686
VAR00023	44,00	79,053	,409	,688
VAR00024	43,50	88,053	,088	,721
VAR00025	43,05	104,366	-,542	,779
VAR00026	43,05	80,155	,351	,695
VAR00027	43,25	76,829	,533	,674
VAR00028	43,35	77,292	,416	,686
VAR00029	44,00	79,053	,409	,688
VAR00030	43,50	88,053	,088	,721
VAR00031	43,05	80,155	,351	,695
VAR00032	43,25	76,829	,533	,674
VAR00033	43,35	77,292	,416	,686
VAR00034	44,00	79,053	,409	,688