



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Prácticas de Recursos Humanos y su Influencia en la
Satisfacción Laboral del Trabajador de la Empresa SERGEME,
Cajamarca 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Escobedo Alvarado, Miguel Angel (ORCID: 0000-0001-6059-7265)

ASESORA:

Mg. Alva Morales, Jenny (ORCID: 0000-0002-2598-1912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por permitirme lograr este importante hito en mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mi abuelito Francisco, a pesar de tu ausencia física, siento que estás conmigo siempre y me cuidas, sé que este momento es muy especial para ti.

A mi abuelita Isabel, a quien amo con todo mi corazón y ejemplo fuerza y valentía.

A mi ti hermano, porque eres el mejor.

A mi esposa, por todo el amor y apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

A mis hijos, Miguel Ángel y Mario Andrés porque son el motivo de lucha y la razón de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Dra. Luz A. Baltodano y a la Mg. Jenny Alva Morales por haber confiado en mi persona, por la paciencia y la dirección de este trabajo.

A mis profesores Alejandro Inga, César Martínez, Walter Zavaleta y Nancy Aguilar a quienes recuerdo con mucho aprecio y cariño.

A Kharla Díaz y Miriam Zavaleta por su apoyo incondicional durante todo el tiempo que recorrí las aulas de la facultad.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Medidas descriptivas de las dimensiones de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	24
Tabla 2: Nivel de la dimensión Condiciones físico y/o ambientales de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	27
Tabla 3: Nivel de la dimensión Beneficios Sociales y Remunerativos de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	28
Tabla 4: Nivel de la dimensión Políticas Administrativas de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	29
Tabla 5: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a las Relaciones Sociales	30
Tabla 6: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desarrollo Personal.	31
Tabla 7: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desempeño de Tareas.	32
Tabla 8: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a Relación con la Autoridad.....	33
Tabla 9: Nivel Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa.....	34
Tabla 10: Relación entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	35
Tabla 11: Influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	37
Tabla 12: Matriz de Operacionalización de las Variables	51

Índice de figuras

Figura 1: Medidas descriptivas de las dimensiones de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	52
Figura 2: Nivel de la dimensión Condiciones Físico y/o Ambientales de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	52
Figura 3: Nivel de la dimensión Beneficios Sociales y Remunerativos de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.....	52
Figura 4: Nivel de la dimensión Políticas Administrativas de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	52
Figura 5: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a las Relaciones Sociales.	52
Figura 6: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desarrollo Personal.	52
Figura 7: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desempeño de Tareas.	52
Figura 8: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a Relación con la Autoridad.....	52
Figura 9: Nivel Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa.	52
Figura 10: Relación entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	52
Figura 11: Influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.	52

Resumen

La investigación de diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo-correlacional, tuvo como objetivo determinar la influencia de las Prácticas De Recursos Humanos en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020. La muestra censal de estudio estuvo conformada por (17) empleados de la empresa, a través de los instrumentos de recolección de datos The Linked Personnel Panel y la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (1999) se obtuvo la información necesaria para analizar las variables de investigación. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman ($r_s=.769$, $**p<0.01$). confirmó la correlación positiva alta y significativa entre las variables. Adicionalmente, se determinó que las prácticas con mayor coeficiente de correlación con Satisfacción Laboral fueron Entrenamiento y Desarrollo, Selección y Onboarding, Diseño del trabajo y Compensación.

Palabras clave: Recursos Humanos, Satisfacción Laboral, Gestión.

Abstract

The non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design research aimed to determine the influence of Human Resources Practices on Work Satisfaction of workers in the SERGEME company, Cajamarca 2020. The study census sample was made up of (17) employees of the company, through the data collection instruments The Linked Personnel Panel and the SL-SPC (1999) Job Satisfaction scale, the information necessary to analyze the research variables was obtained. The result of the Spearman correlation coefficient ($r_s = .769$, ** $p < 0.01$) confirmed the high and significant positive correlation between the variables. Additionally, it was determined that the practices with the highest correlation coefficient with Job Satisfaction were Training and Development, Selection and Onboarding, Job Design and Compensation.

Keywords: Human Resources, Job Satisfaction, Management.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas crean y ejecutan el planeamiento organizacional para alcanzar con éxito sus objetivos; bajo este constructo, las personas son parte fundamental y el activo más valorado para las organizaciones, desarrollar personas permite alcanzar sus necesidades de crecimiento y autorrealización, elevar su compromiso, asegurar su retención dentro un ambiente positivo, seguro y agradable para la ejecución del trabajo, consiguiendo así, el desarrollo y éxito de las organizaciones.

Servicios Generales Melly E.I.R.L. (SERGEME), es una empresa dedicada al estudio y trabajo de rescate arqueológico; cuenta con más de (20) años ejecutando proyectos para empresas privadas y gubernamentales. SERGEME, como empresa proveedora de servicios para empresas mineras, ofrece consultorías, planeación y desarrollo de proyectos; sus principales servicios son: Proyectos de Emergencia en sitios arqueológicos y Proyectos de Evaluación y Rescate de sitios Arqueológicos; sus principales clientes se encuentran en los departamentos de Cajamarca y Apurímac; su estructura está distribuida por (04) departamentos: gerencia, a cargo del titular gerente, quien es arqueólogo de profesión, el departamento de contabilidad por un (01) contador público, el departamento de administración por un (01) administrador de empresas, y el departamento de proyectos por un (01) arqueólogo y un (01) diseñador gráfico para la realización de planos. Los proyectos de arqueología en la industria minera son muy importantes pues sin la documentación necesaria como el Certificado de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) establecida con la R.S. N° 004-2000-ED (Resolución Suprema, 2000) no se puede ejecutar movimiento de tierras, construcción, extracción u otros trabajos. SERGEME al ser una empresa de servicios especializados es contratado por proyectos de ejecución y firma contratos por tiempo determinado.

La contratación de personas en el rubro de arqueología está condicionada disponibilidad del profesional en el momento, lugar de trabajo, la duración del proyecto y un factor importante, las condiciones laborales ofrecidas por la empresa. Las prácticas de reclutamiento y selección en la empresa son realizadas por la gerencia y el jefe de proyectos, considerando su profesión, experiencia en campo

y gabinete; el personal especializado es contratado solo por duración del proyecto a ejecutar. Las fuentes de información utilizadas son la base de datos de arqueólogos anteriormente contratados, referencias del personal actual y algunas referencias profesionales de externos y algunos amigos del gerente y el jefe de proyectos; obviando así muchas prácticas claves del reclutamiento y selección de personas. Contratar buenos profesionales depende de cada organización, ofrecer condiciones adecuadas, agradables y también de una buena política remunerativa justa, acorde al puesto y mercado externo. La remuneración ha sido una barrera alta en la contratación de personal competente, en algunos casos la gerencia decidió nivelar el promedio de algunos profesionales, pero en otros, solo optaron por mantener el sueldo establecido implicando la contratación de personal que no contaba la experiencia mínima.

El área administrativa resaltó que, en años anteriores la contratación de personal de arqueología se realizaba a través de un historial de desempeño y referencias, contaban con personal más capacitado, comprometido con la organización y menos conflictivo que en la actualidad, el desarrollo de los programas de inducción y orientación se realizaban (15) días antes del inicio del proyecto, la capacitación para el desarrollo del proyecto respecto a seguridad en el trabajo, técnicas de trabajo y el intercambio de nuevas técnicas aprendidas de los trabajadores en otras empresas se compartía con el equipo de trabajo. Además, los fines de semana se realizaban actividades sociales en la empresa, donde participaban todos departamentos de la empresa, juegos como tenis de mesa, fulbito de mano, tejos, dardos hasta competencias de nado en la piscina de las instalaciones; también se ofrecía un bono adicional por terminar los informes antes de la fecha proyectada.

Con respecto a la satisfacción laboral; la empresa incluye los servicios de alimentación y habitaciones de uso compartido ubicadas dentro de las instalaciones de la empresa para aquellos arqueólogos y administrativos provenientes de otras ciudades y regiones. En el último proyecto se presentaron problemas entre colegas arqueólogos tanto en horarios de trabajo como fuera de él; la mayoría de estos problemas se relacionan con el respeto mutuo, pérdida de algunas pertenencias dentro de las habitaciones como en la oficina. Además, la diferencia en relación con las costumbres de cada uno de ellos. Con respecto al horario de trabajo se

presentaron quejas por el aumento de horas que no han sido consideradas en los pagos y, por otro lado, la ausencia de algunos buenos referidos (arqueólogos) dentro del horario establecido. Algunos trabajadores han mencionado que no se encuentran a gusto con los últimos acontecimientos dentro de la empresa.

Luego de haber indicado la problemática que se desarrolla en la empresa SERGEME es necesario formular la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera las prácticas de recursos humanos influyen en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa SERGEME, Cajamarca 2020?

Como justificación teórica, se revisaron las teorías y conceptos de las variables de estudio para encontrar respuestas a situaciones que afectan de manera interna a la empresa y a su entorno; como justificación metodológica se precisó buscar la manera que influye las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa SERGEME, Cajamarca 2020 por medio de la aplicación de diferentes estrategias para alcanzar los fines del presente estudio; como justificación práctica, porque fueron utilizados datos reales de la empresa y de sus trabajadores permitiendo determinar la situación de las variables de estudio, permitiendo a la empresa, tomar medidas correctivas en caso sea necesario. Se justifica por conveniencia, porque permitió entregar información relevante para nuevos estudios en la relación de las variables estudiadas; se justifica de manera social, por el aporte que permite encontrar soluciones a las demandas del personal actual, mejorando el estilo de vida de los trabajadores.

La investigación ha buscado alcanzar los siguientes objetivos, Objetivo general: Determinar la influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020. Objetivo específico 1: Diagnosticar la situación actual de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020. Objetivo específico 2: Analizar el nivel de cada dimensión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020. Objetivo específico 3: Analizar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020. Objetivo específico 4: Determinar la relación entre las dimensiones de las prácticas de

recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

La respuesta a la pregunta formulada ha sido: Las prácticas de recursos humanos influyen de manera directa en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación ha contemplado como antecedente el siguiente trabajo de investigación realizado a nivel Local:

Arana (2016) en “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana” planteó como objetivo, identificar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados; el estudio no experimental y diseño correlacional determinó la correlación directa o positiva altamente significativa entre las variables ($r_s=.500$, $p<0.01$). Las dimensiones de C.O y puntaje promedio fueron: Relaciones humanas (3.5), Motivación (3.5), Relaciones de autoridad (3.7), Presión de trabajo (3.49), Organización del trabajo (3.5) y Equidad (3.3). Para las dimensiones de Satisfacción Laboral fueron Trabajo en sí mismo (3.8), Calidad de la supervisión (3.7), Relaciones compañeros de trabajo (3.8) y Políticas institucionales (3.7).

Como antecedentes de investigación realizados a nivel nacional:

Flores (2018) en su investigación titulada “Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú” tuvo como parte de los objetivos específicos conocer como las prácticas de RR.HH. influyen en la Satisfacción laboral en personal de trabajo; otro de los objetivos fue evidenciar las prácticas de RRHH que elevan la de Satisfacción Laboral. El resultado investigación presentó la correlación positiva alta ($r_s=.745$, $**p<0.01$); confirmando la hipótesis 1 de la investigación. Las Prácticas con mayor reconocimiento por los empleados fueron: Selección y OnBoarding $R^2=.199$, Entrenamiento y Desarrollo $R^2=.180$, Compensación $R^2=.161$ todas con significancia ($p<0.01$). La práctica con menor reconocimiento fue Conciliación trabajo y familia $R^2= .026$ correlación baja pero significativa ($p<0.05$).

Ramos & Sánchez (2017) en la investigación “Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras” de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y

diseño correlacional-transversal; uno de los objetivos específicos fue la evaluación de la satisfacción del personal que forma parte de la empresa a partir de un diagnóstico de la situación actual. La dimensión Empresa obtuvo el promedio más elevado (3,9) ofreciendo mayor satisfacción laboral a los empleados; la dimensión Equipo de trabajo con promedio (3,74) debido a una percepción justa en la distribución del trabajo y las buenas relaciones e interacción con sus compañeros. Por otro lado, la dimensión Beneficios con menor promedio (3,02) no produce alta satisfacción por los programas de incentivos ofrecidos por la empresa. La correlación entre los factores Trabajo y Gestor fue ($r=.770$, $**p<0.01$) interpretándose como una correlación positiva alta. Concluyendo que, a mayor satisfacción del trabajador en la interacción con su supervisor, mayor satisfacción logrará en su trabajo realizado.

Villanueva (2017) en la investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017” de diseño correlacional no experimental se planeó el análisis de la incidencia de la gestión de personas frente al nivel de satisfacción en el trabajo. El resultado estadístico de la correlación de Pearson ($r=.509$, $**p<0.01$), evidenciando la incidencia positiva de la variable independiente en la satisfacción laboral de los empleados.

Como antecedentes de investigación realizados a nivel internacional:

Chen (2020) en su investigación titulada “Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee Turnover in the Mineral Industry” la investigación evaluó las variables a través del modelo de ecuación estructural (SEM), incluyendo un análisis de factores confirmatorios (CFA) y un análisis de trayectoria del modelo para probar las hipótesis. Los resultados de una encuesta aplicada a (368) encuestados indicaron que el estilo de liderazgo tiene influencia significativa en la satisfacción laboral ($\beta=0.203$, $p<0.001$). Así mismo, las condiciones de trabajo tienen influencia positiva en la satisfacción laboral donde a mejores condiciones laborales más altos niveles de satisfacción laboral ($\beta=0.362$, $p<0.001$).

Pancasila, Haryono & Sulistyó (2020) en la investigación titulada “Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia” tuvo como objetivo conocer cómo la motivación y el estilo de liderazgo afectan la satisfacción laboral y como repercute en el desempeño de los trabajadores de una empresa minera en Indonesia; a través de un muestreo aleatorio se seleccionaron 355 trabajadores y la aplicación del modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con AMOS 22 se confirmó la relación entre las variables (Path Coefficient 0.171) t-statics 2.874 (>1.96) donde la motivación laboral tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral cuando los trabajadores se sienten importantes para la organización, son capacitados y tiene oportunidades de crecimiento en la empresa. Por otro lado, los resultados de la relación entre liderazgo y satisfacción laboral (Path Coefficient 0.263) t-statics 4.252 (> 1.96) el liderazgo tiene efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral cuando se ejerce un estilo de liderazgo motivador y de confianza con sus empleados.

Saman (2020) en su investigación titulada “Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance” investigación de tipo explicativa y de enfoque cuantitativo con una muestra de 51 trabajadores. Utilizó el modelo de ecuación basado en la varianza estructural o un modelo de ecuación estructural basado en componentes, que se conoce por el mínimo cuadrado parcial (PLS) los resultados evidenciaron que la compensación tiene efectos positivos y significantes en la satisfacción laboral (Path Coefficient 0.596) t-statics 7.469>1, 96. Donde una mejor compensación eleva los niveles de satisfacción de los trabajadores.

Tshivhase & Vilakazi (2018) en la investigación titulada “Job Satisfaction: What factors in the Coal Mining Industry will lead to Higher Satisfaction?” plantearon como objetivo determinar los factores que contribuyen con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa minera; utilizó la fórmula de regresión múltiple para determinar el impacto de estas cinco variables independientes en la satisfacción laboral. Se encontró que la Constante, Equilibrio trabajo-vida, Crecimiento y apoyo gerencial contribuyen significativamente al modelo de

regresión en $\beta=-28.68$ ($p<0.05$), $\beta=3.22$ ($p<0.05$), $\beta=3.39$ ($p<0.05$), $\beta=1,58$ ($p<0,05$) respectivamente.

Smith, N., De Beer, L., & Pienaar, J. (2016) en su investigación titulada “Work stressors, job insecurity, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment” plantearon investigar la relación entre los factores de estrés laboral, la inseguridad laboral, el apoyo sindical, la satisfacción laboral y la motivación y el comportamiento de seguridad de una muestra de 260 trabajadores de minas de hierro en Sudáfrica. El método utilizado para analizar los datos fue el modelo de ecuaciones estructurales; el resultado de las regresiones del modelo estructural indicó que los estresores de rol tuvieron una relación predictiva negativa significativa tanto con la satisfacción laboral ($\beta=0,33$; $p=0,01$) de la misma manera con la motivación y el comportamiento de seguridad ($\beta=-0,27$; $p=0,01$). Además, se encontró que la inseguridad laboral tenía una relación negativa con la satisfacción laboral ($\beta=-0,20$; $p=0,03$) por otro lado, el apoyo sindical tuvo una relación positiva tanto con la satisfacción laboral ($\beta=0.50$; $p=0.01$)

Se considero las siguientes bases teóricas para la variable independiente de investigación “Prácticas de Recursos Humanos”.

La teoría “X” está relacionado a las personas dentro de las organizaciones y el estilo ejercido entre los supervisores y los empleados. En esta teoría las personas no tienen deseo de trabajar ni de superación, contribuyendo con los fines de la organización será necesario el control estricto y la coacción, el factor económico representa su única motivación.

Teoría “X” D. McGregor (1960)

“En la teoría X predominan la manipulación de las personas, la coacción y el temor. Se supone que las personas son indolentes y prejuiciosas y que, por lo mismo, es preciso dirigirlas, coaccionarlas y

amenazarlas para que trabajen” (McGregor, 1960, citado por Chiavenato, 2009, p.444)

La teoría “X” concluyó que las personas no tienen expectativas de crecimiento, necesitan ser controladas y supervisadas de lo contrario no desarrollaran sus actividades de manera eficaz, no existe empoderamiento, la comunicación es de tipo descendente y de un esquema organizacional jerárquico.

McGregor postuló la Teoría “Y” en esta ocasión presenta al hombre con deseos de superación, autocontrol y autodesarrollo.

Teoría “Y” D. McGregor (1960)

“Respeto por las personas y por sus diferencias individuales. A las personas les gusta trabajar cuando el trabajo es agradable y, sobre todo, si pueden tener una voz activa en su definición y en formular los objetivos de la organización” (McGregor, 1960, citado por Chiavenato, 2009, p.445)

La organización debe potenciar el desarrollo de las personas, la remuneración es importante pero el reconocimiento en base a su desempeño tiene mayor relevancia psicológica, los valores son parte fundamental dentro de la organización, el empoderamiento, el estilo administrativo basado en la confianza y comunicación abierta crean un clima agradable, como consecuencias las personas se sienten comprometidas al trabajo.

Co base teórica para la satisfacción laboral se tomaron a las Teorías del Contenido Motivacional que están relacionadas con el ambiente laboral y los factores que son capaces de activar, dirigir y desactivar conductas en las personas. Estas teóricas intentan explicar la motivación a través de los procesos para administrar personas en una organización. Con respecto a las Teorías del Proceso Motivacional, se enfocan en el estudio de las necesidades y aquellos factores o mecanismos activadores de la conducta, la forma de cómo se sostiene y mantiene en el tiempo.

Teoría de los dos factores, Herzberg (1960)

“Factores Higiénicos y Motivacionales; los primeros de orden preventivo y constituidos por las características de contexto en el trabajo cuya presencia no aumenta la satisfacción, pero si no están presentes causan insatisfacción. Los factores propiamente motivacionales son las características del contenido, el puesto del empleado como la responsabilidad, autonomía, reconocimiento, desarrollo profesional, entre otros”. (Herzberg, 1960, citado por Palma, (2000), p.13)

Por otro lado, de las Teorías del Proceso Motivacional se encuentra la teoría de la Equidad o igualdad que referencia al valor en proporción del intercambio conocimientos y beneficios entre las personas y las organizaciones.

La Teoría de la Equidad o Igualdad, Festinger (1960)

Los empleados requieren percibir equidad o justicia en sus puestos de trabajo o empresa. Las personas tienden a comparar su actuación con las de otros y hacer juicios al respecto; la persona estará motivada en proporción con la justicia que percibe en las recompensas que por una cantidad determinada de esfuerzo y con relación a la que otro recibe por lo que da (Festinger, 1960, citado por Palma, (2000), p.13)

A continuación, se presentan algunos conceptos relacionados a la variable independiente:

El concepto de administración recursos humanos como un conjunto de prácticas entrega Chiavenato (2009) “Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (p.2).

Otro de los conceptos más cercanos a las prácticas de recursos humanos hace referencia a la aplicación de políticas y procesos inmersos que permiten una buena administración personas.

Dessler (1997)

La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (p.2)

Respecto a las Prácticas de Recursos Humanos mencionados por Chiavenato (2009) se encuentran:

Integrar talentos que permitan el logro de los objetivos organizacionales; esta práctica involucra los procesos de reclutamiento y selección de personal. El reclutamiento se aplica de manera interna y externa, en la primera, se aprovecha las competencias con las que cuenta la organización, convirtiéndose en fuente de motivación para los trabajadores e incentivando el desarrollo profesional y la seguridad de permanencia dentro de la organización; por otro lado, el reclutamiento externo, atrae nuevas competencias del mercado de trabajo, aumentando el capital intelectual y enriqueciendo el patrimonio humano de la organización, una mala práctica no solo va a afectar al proceso del reclutamiento, también, a quien es reclutado y a la promoción del empleado (Konopaske & Ivancevich, 2013). La práctica de reclutamiento externo solo debería encaminarse en atraer nuevas competencias en los puestos iniciales de la organización. La Selección es el proceso que compara, decide, elige e integra al mejor candidato con las características requeridas del trabajo. Precisa de la búsqueda de información acerca del puesto, análisis del mercado y aplicación de técnicas como la entrevista, pruebas de conocimiento, personalidad y simulación en el puesto; se debe tener en cuenta cada etapa del proceso y control en los costos incurridos para establecer buenos indicadores de gestión (Roberts, 1997).

Socializar y Orientar, conocido también como OnBoarding es el proceso de ayudar a los nuevos empleados, mediante los programas de socialización organizacional siendo clave en la adaptación e integración de las personas, pues depende de ellas direccionar el comportamiento deseado del nuevo trabajador en la organización, es donde se presentan los deberes del trabajador, sus

beneficios, temas principales de la organización y la presentación de sus jefes inmediatos y equipo de trabajo. Por otro lado, la orientación se orienta a colocar nuevos trabajadores en su puesto de trabajo, así como incorporarlos a la cultura organizacional, a sus valores, normas, políticas de trabajo y de convivencia, las expectativas respecto a las actitudes y desempeño en el trabajo y la descentralización del poder (Bauer, 2011).

El diseño del trabajo busca que los trabajadores estén motivados para mejorar su rendimiento y de esta manera elevar el nivel de satisfacción en el puesto laboral (Weaver, Redmond, & Hanicek, 2016). El modelo de las contingencias del diseño del puesto permite el crecimiento profesional y promueve la motivación intrínseca de los empleado mediante las 5 dimensiones profundas (Davis, 1974) el significado, trabajos diversos, autonomía o libertad de realizar su trabajo, el grado de identificación, así como la retroalimentación o feedback; de estas dimensiones nacen 3 tipos de estados psicológicos; la percepción de la responsabilidad, la percepción del significado y el conocimiento de los resultados obtenidos. La descripción del puesto detalla el contenido del puesto y sus responsabilidades, el qué, cómo, dónde, cuándo y el por qué se debe hacer, se encarga de los factores intrínsecos del puesto (Robbins & DeCenzo, 1996) se determinan a través de diferentes métodos como la observación, entrevista y cuestionarios. El análisis de puesto determina responsabilidades, condiciones de trabajo, conocimientos, habilidades y requisitos mentales y físicos que debe tener el trabajador, este proceso se encarga de los factores extrínsecos del puesto (Dessler & Valera, 2011). La descripción y el análisis del puesto son el punto fundamental para el subsidio del reclutamiento, selección, como guía del gerente y capacitación del personal, planificación de la fuerza laboral, el mobiliario y materiales, etcétera.

Recompensar a los talentos, es fundamental para la motivación de los empleados. Las recompensas deben diseñarse de manera equitativa en base servicio o tiempo dedicado por el trabajador. La remuneración e incentivos, y las prestaciones y servicios están inmersas en el proceso de recompensar a las personas. La Remuneración es un conjunto de variables (Básico, incentivos y Prestaciones) que se pueden cuantificar para recompensar a los trabajadores

(Cardy, Gómez-Mejía, & Balkin, 2014). La remuneración debe tener en cuenta el equilibrio dentro y fuera de empresa; la justicia distributiva plantea el equilibrio interno mediante la comparación de las recompensas recibidas con la de otros compañeros en la organización.

Evaluar el desempeño humano para conocer, si las personas son adecuadas para la organización, si están bien integradas, evaluar si es adecuado el sistema remunerativo, conocer los puntos más fuertes, así como también los puntos débiles del trabajador para analizar todos los resultados obtenidos para finalmente, entregar una retroalimentación de la información a los trabajadores.

Formar y desarrollar es el proceso aplicado para mejorar e incrementar el desempeño del trabajador en una organización (Recruiter.com, 2021) Estas prácticas están enfocadas a las necesidades particulares de cada empleado permitiendo incrementar conocimiento y nuevas habilidades para cumplir con sus funciones. Las capacitaciones mantienen una mejora continua en las actividades laborales de los empleados y permiten desarrollar nuevas capacidades para futuras oportunidades dentro o fuera de la organización (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996).

Calidad de vida y condiciones de trabajo dignas, la higiene y la seguridad están enfocadas en evitar accidentes de los trabajadores. Las condiciones deben ser bien diseñadas para evitar el estrés y evitar actos inseguros. En el Perú, el trabajador y el empleador del rubro minero deben regir sus actividades respetando Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado por el D.S. N.º 024-2016-EM (2016) Algunos estudios confirman que algunos rasgos de personalidad tienen a provocar accidentes, por ellos la importancia de un buen proceso de incorporación. Los accidentes en el trabajo generan un elevado costo a la organización, un buen programa de higiene y seguridad en el trabajo desarrollado de manera óptima ayuda a evitar costos no deseados, por ello evaluar el costo beneficio de los programas es de importancia dentro de la organización (Chiavenato, 2009).

Calidad de vida en el trabajo C.V.T. responde a diferentes aspectos físicos y psicológicos inmersos en el ámbito laboral, esta se direcciona a entregar al

trabajador un lugar agradable de bienestar y logro de satisfacción respecto al centro lugar de trabajo para promover el mejor desempeño de los trabajadores. es un importante indicador de la satisfacción laboral y calidad de productos. Ante esta premisa satisfacer a los talentos tendrá como resultado la satisfacción de los clientes. Una variedad de componentes da forma a la C.V.T. entre ellos podemos encontrar a la satisfacción el puesto de trabajo, salario percibido, el empoderamiento y responsabilidad, prestaciones y otros. La calidad de vida el trabajo cubre los factores internos y externos del puesto, tienen influencia tanto individual como grupal, su motivación, agregar valor, así como la creatividad. Varios autores (Hackman & Oldham, 1975); (Walton, 1973); (Nadler, 1983) han presentado modelos con los factores más relevantes para las bases de la CVT, como la participación en las decisiones de la organización, el entorno laboral, autonomía, significancia de las tareas, relaciones con compañeros, el tipo de liderazgo, los beneficios sociales y remunerativos, etc.

Relaciones con los empleados y la comunidad es el esfuerzo que hace la compañía para crear ambientes positivos, generar lealtad y compromiso con el colaborador y su entorno (BambooHR LLC, 2021). El estilo administrativo basado en la teoría “Y” representa el respeto mutuo, la comunicación fluida, la creatividad, las recompensas podían cubrir sus necesidades. La implementación de programas que ayuden a fortalecer las relaciones con los trabajadores debe diseñarse para asistir los objetivos de la organización, así como del supervisor y su equipo. Los programas de reconocimiento, uno más importantes para lograr los objetivos organización y ayudan a la motivación y la retroalimentación de los empleados.

Supervisar a las personas mediante el almacenamiento y análisis de información, este proceso es muy importante para las organizaciones, ya que sin una fuente de información para los supervisores de línea o staff no sería confiable y por ende causante de errores críticos. Conocer el tipo de información y administrarlas de manera eficaz permitirá la satisfacción de empleados. El tipo de información almacenada es muy variada, personal, los diferentes departamentos, registros, puestos dentro de la organización y otros indicadores que según la organización varían por niveles de importancia. La jornada laboral

y los planes flexibles que permiten ayudar con las necesidades de su personal, mejor imagen corporativa y aplicación de programas de apoyo en relación trabajo y a la familia. Contar con un sistema de base datos es motivo de inversión por parte de la empresa, pero es de mucha importancia para la toma de decisiones, por ello se debe evaluar costo beneficio.

La segunda variable de investigación refiere a la Satisfacción laboral, se presentaron 3 conceptos:

La satisfacción se refleja través de las actitudes de las personas y no por su comportamiento. Robbins & Judge (2009) definen “El sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características” (p.83). Sin embargo, el mismo autor menciona que la definición no es muy explícita al existir diversos factores dentro del ámbito laboral.

Por parte de (Werther & Davis, 2008) es “El grado de aceptación e identificación (o rechazo) que el empleado experimenta respecto a su trabajo” (p. 558). El último concepto menciona a los factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores.

Palma (1999)

La actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño a las tareas.

Las Condiciones Físicas y/o Materiales, son un conjunto de variables físicas, químicas y biológicas que caracterizan a un espacio determinado (Oficement, 2017); brindar excelentes ambientes de trabajo con espacios seguros para indispensables para mejorar la calidad de vida en el trabajo y elevar productividad de los colaboradores, así como su nivel de satisfacción y compromiso con la organización. Demuestra la responsabilidad y respeto por sus

trabajadores protegiendo de manera física y mental, tiene efecto psicológico e influye en el comportamiento de las personas, sus emociones y relaciones con sus compañeros y el estilo administrativo; si este ambiente es negativo genera estado de estrés en las personas, pero si es positivo, sentimientos de satisfacción.

Los Beneficios Laborales y/o Remunerativos hacen referencia al grado y modo de retribución económico básico que recibe el trabajador por sus funciones desempeñadas. En el Perú los derechos del trabajador reglamentados en el Decreto Supremo N° 001-96-RT (Decreto Supremo, 1996). La percepción de equidad al intercambio de los servicios entre la empresa y el trabajador; el grado similitud con otros trabajadores de la compañía y del mercado externo. Los beneficios laborales se deben diseñar con el objetivo de satisfacer los factores higiénicos, así como, algunos de los factores motivacionales.

Políticas Administrativas son un conjunto de principios formulados para orientar el rumbo de las empresas. (Raffino, 2020). Son de uso y aplicación de los gerentes de la empresa con el objetivo de crear mejores condiciones laborales para los trabajadores, expresan la manera de tratar a los empleados de la organización. Las políticas generan actitudes positivas o negativas según sean aceptadas o no por los trabajadores.

Relaciones Sociales es la manera como los empleados interactúan y se comunican en grupo. El psicólogo Howard Gardner identifico 7 tipos de inteligencia en las personas, una de ellas es la inteligencia interpersonal y permite la comunicación y comprensión de comunicarse con facilidad y comprender los sentimientos de otras personas (Gardner, 1984); identificar este tipo de inteligencia dependerá de las prácticas de atraer, seleccionar e integrar personas con características de personalidad que permitan generar un ambiente agradable y positivo, fortaleciendo las relaciones entre los colaboradores, el desarrollo personal, sentimientos de autorrealización, crecimiento en la organización etc. Las relaciones sociales se convierten en un factor motivador clave para la organización

El Desarrollo de Personas es el sentimiento de logro de las personas, dependerá de los programas de capacitación para desempeñar actividades relacionadas en el puesto de trabajo y en su carrera profesional. Por un lado, la actitud de las personas juega un rol importante en la utilización de capacidades, habilidades y conocimientos en el desempeño de sus tareas. El desarrollo de personas es el respeto hacia los asociados de la organización, su crecimiento personal, desarrollo de carrera, estabilidad de trabajo, promoción y crecimiento dentro de la organización.

Desempeño de Tareas es la percepción de cada persona respecto a las funciones realizadas en la empresa el cual se encuentra influenciado por las características del puesto. Se debe diseñar puestos que permitan a los empleados percibir el valor e importancia de las tareas sin caer en la monotonía, sino que, le permita tomar sus propias decisiones para la ejecución de éstas.

Relación con la Autoridad es la dimensión relacionada con el estilo de liderazgo, influye en la satisfacción laboral; generar un clima de confianza y de comunicación abierta permite al trabajador expresar sus emociones, inquietudes, sugerencias, problemas personales, otros. La evaluación de 360 se utiliza como escala de medición de aquellas habilidades y competencias con las que cuenta el supervisor (Human Smart, 2019). Los supervisores deben prestar atención a su equipo de trabajo, tanto grupal como de manera individual, debe ayudar a su equipo, brindar retroalimentación, guiar en la toma de decisiones laborales y personales si es necesario. En resumen, ser el mentor de cada persona perteneciente a su equipo de trabajo.

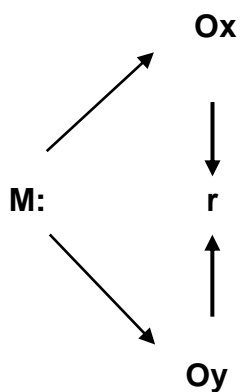
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La presente investigación científica es de tipo aplicada o tecnológica porque se basó en el conocimiento científico de las ciencias humanas y administrativas a través del uso de diferentes métodos, protocolos y tecnológicas para ser aplicadas en las variables de estudio Prácticas de los Recursos Humanos y Satisfacción Laboral, así como determinar su calificación como eficaz y eficiente o, por el contrario, ineficaz o ineficiente (Concytec, 2018).

Diseño de investigación: El diseño de investigación de enfoque cuantitativo utilizó instrumentos de recolección para realizar un análisis profundo. El diseño del estudio es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional porque se planificó, se estructuró los procedimientos a realizar durante el estudio, no se realizaron actividades intencionales para la manipulación de las variables debido que estas actividades ya sucedieron y tuvieron resultados reales, la recolección de información se realizó tal como se presentó en su contexto natural para ser analizada a detalle posteriormente analizarla, describiendo los resultados de cada variable y así determinar la relación entre una variable a otra para finalmente comprobar si la hipótesis establecida es aceptada o rechazada (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

El esquema de investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores de la empresa SERGEME

Ox: Prácticas de Recursos Humanos

r: Relación

Oy: Satisfacción Laboral

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Prácticas de Recursos Humanos, es una variable de cualidad porque expresan diferentes cualidades y atributos que pueden medirse a través de los valores ordenados bajo una escala.

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2009) “Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (p. 2).
- **Definición operacional:** Para medir la variable independiente se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento de medición tipo cuestionario The Linked Personnel Panel donde se tomaron en cuenta las dimensiones, Diseño del trabajo, entrenamiento y desarrollo, supervisión, objetivos organizacionales, medidas de justicia y Equidad, conciliación familia-trabajo/trabajo-Familia, selección y OnBoarding y Compensación.
- **Indicadores:** Nivel de autonomía, nivel de importancia de tareas, nivel de condiciones ambientales, calidad de supervisión, calidad de políticas y programas, nivel de remuneraciones, promoción interna.
- **Escala de medición:** Es de tipo ordinal.

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral, la variable es de cualidad, es una variable de cualidad porque expresan diferentes cualidades y atributos que pueden medirse a través de los valores ordenados bajo una escala.

- **Definición conceptual:** Palma (1999) “La actitud del trabajador hacia su propio trabajo, y en función de aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño a las tareas”.
- **Definición operacional:** Para medir la variable dependiente se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento de medición tipo cuestionario Satisfacción laboral (SL - SPC) de tomaron en cuenta las dimensiones, Condiciones de trabajo, remuneración, supervisor y organización.
- **Indicadores:** Nivel de comunicación, nivel de autorrealización, nivel de empatía, nivel de satisfacción salarial, nivel de satisfacción de los beneficios, nivel de comodidad, nivel de elementos materiales, nivel de las condiciones físicas, nivel de satisfacción con las políticas.
- **Escala de medición:** Es de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: El total de trabajadores del área de arqueología y personal administrativo (17) total que actualmente laboran en la empresa SERGEME.

Muestra censal: El total de trabajadores del área de arqueología y personal administrativo (17) total que actualmente laboran en la empresa SERGEME.

Muestreo: La técnica usada ha sido el muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia.

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de los (17) trabajadores de empresa SERGEME que participaron de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la técnica de la Encuesta a los trabajadores de la empresa SERGEME.

Instrumento: Se utilizaron dos (02) cuestionarios para medir las variables de estudio.

Prácticas de Recursos Humanos

Descripción general: Ficha técnica, **Nombre de la escala:** The Linked Personnel Panel. **Autor:** Patrick Kampkötter et al. **Año:** (2015).

Satisfacción Laboral

Descripción general: Ficha técnica, **Nombre de la escala:** Satisfacción Laboral (SL - SPC) **Autora:** Mg. Sonia Palma Carrillo **Año:** 1999

Validación: Los cuestionarios utilizados en la investigación han sido validados y utilizados previamente en diferentes investigaciones científicas. Según López (2018) de quien se ha tomado estos instrumentos validados y confiabilizados ya presentan estas dos revisiones.

Confiabilidad: Los cuestionarios utilizados en la investigación han sido validados y utilizados previamente en diferentes investigaciones científicas. Según López (2018) de quien se ha tomado estos instrumentos validados y confiabilizados ya presentan estas dos revisiones.

3.5 Procedimientos

- Se procedió a la construcción del proyecto de investigación.
- Se solicitaron los permisos a la empresa para la recolección de información y ser analizados para conocer la relación entre las variables.
- Se realizaron las encuestas a través de Google form, una nueva aplicación que permite recaudar información en línea entregando muchas facilidades para su análisis.

- Se realizaron llamadas telefónicas para facilitar algún dato adicional y apoyo con el llenado del cuestionario a fin de completar la información requerida.
- Una vez alcanzada la recolección de datos, se procedió con la tabulación de la información en una hoja de cálculo de Excel, la misma que sirvió de base de datos para su interpretación de análisis.

3.6 Método de análisis de datos

El Método Estadístico Descriptivo: Para describir las propiedades, atributos, puntos importantes y características de las variables analizadas dentro de un contexto.

Método estadístico inferencial: Se utilizaron diversos métodos en el uso de los datos muestrales, permitiendo examinar diferencias y variables de un grupo de estudio, además, pruebas de normalidad de los datos para sacar conclusiones, tendencias y dar respuesta a la pregunta de investigación.

Se aplicó la prueba de normalidad de cuando la población menor a 50 (Shapiro & Wilk, 1965) para conocer si las variables tenían un modelo de distribución normal, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Spearman (2021).

Para el tratamiento y análisis de los datos obtenidos en la investigación se ha utilizado el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión SPSS 25 y Microsoft Office Excel 2019.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se planificó, para presentar datos fidedignos y transparentes en todos los aspectos y procesos del estudio. Ningún tipo de información o dato se manipuló para con la intención de entregar información falsa. En todo momento se respetó la naturaleza de la investigación, respetando su derecho de igualdad y participación, por otro lado, se evitó propiciar cualquier conducta negativa en los participantes y colaboradores, respetando su privacidad; con respecto al manejo de las fuentes de información, se respetaron los archivos, la información

bibliográfica, citas textuales, referencias y autores, los cuales, fueron mencionados bajo las (Normas APA). Se respetó la confidencialidad y profundidad en todo el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta el costo-beneficio producto de la investigación en el incremento del conocimiento y mejora de las políticas y prácticas aplicadas en la organización, beneficiando también a los trabajadores y a la sociedad donde se desarrolla la organización. Durante todo el proceso de investigación se brindó total disponibilidad y apoyo por parte del investigador hacia los trabajadores y la empresa.

IV. RESULTADOS

Según el objetivo específico 1: Diagnosticar la situación actual de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Tabla 1: *Medidas descriptivas de las dimensiones de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.*

Dimensión	N	M	SD
Diseño del Puesto	17	3.44	3.77
Entrenamiento y Desarrollo	17	3.08	3.76
Supervisión	17	3.69	2.84
Objetivos Organizacionales	17	3.59	1.55
M. Equidad y Justicia Per.	17	3.61	2.72
Conciliación Familia Trabajo	17	2.43	4.02
Selección y OnBoarding	17	3.73	2.79
Compensación	17	3.35	4.12

Nota. Calificaciones basadas en afirmaciones que utilizaron una escala tipo Likert de siete puntos: "Totalmente en desacuerdo" (1), "Total desacuerdo" (2), "Algo en desacuerdo" (3), "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (4), "Algo de acuerdo" (5), "Totalmente de acuerdo", N=Total Población, M=Media, SD=Desviación Estándar

Según los resultados de la tabla 1, el diseño del puesto alcanza un promedio ($M=3.44$, $SD=3.77$), el resultado evidencia que la práctica no tiene reconocimiento destacado entre las prácticas aplicadas en los trabajadores de la empresa. El diseño del puesto se relaciona con el respeto de la empresa hacia los trabajadores, los factores intrínsecos y extrínsecos son los principales pilares del diseño del puesto, la calidad de vida laboral, el empoderamiento, estilo de liderazgo, la variedad de tareas, el valor e importancia, si el nivel es bajo tendrá

consecuencias de estrés desencadenando conductas inadecuadas en el personal en la organización.

Entrenamiento y desarrollo reflejan un promedio ($M=3.08$, $SD=3.76$) el resultado evidencia que la práctica no tiene reconocimiento destacado entre las prácticas aplicadas en los trabajadores de la empresa. Evidencia niveles regulares de inversión en el capital humano en la empresa involucra educación, capacitación para el puesto, el desarrollo profesional y organizacional para la creación de capital de intelectual. Si estos indicadores son bajos afectan los objetivos personales de autorrealización, así como el futuro en la organización.

Supervisión presentó como resultado ($M=3.69$, $SD=2.84$) evidencia que la práctica tiene reconocimiento medio con tendencia hacia "Algo de acuerdo" entre las prácticas aplicadas en los trabajadores de la empresa. Refleja estilo de liderazgo y comunicación entre el supervisor y el empleado. Si los niveles son bajos, el clima en la organización se verá afectado, la falta de retroalimentación de las tareas afectada, así como, la valoración de las tareas por parte del trabajador y la calidad de los productos,

Los Objetivos Organizacionales representan ($M=3.59$, $SD=1.55$), el resultado evidencia que la práctica tiene reconocimiento medio con tendencia hacia "Algo de acuerdo" entre las prácticas aplicadas en los trabajadores de la empresa. esta dimensión hace referencia al nivel de conocimiento del trabajador respecto a la dirección o camino a seguir de la organización, su misión y visión además representa la percepción del trabajador a futuro dentro de la organización.

Respecto a la dimensión Equidad y justicia percibida obtuvo ($M=3.61$, $SD=2.72$) el resultado evidencia que la práctica tiene reconocimiento medio con tendencia hacia "Algo en desacuerdo", se refiere al nivel de justicia con que el trabajador percibe sus recompensas por el trabajo, los procedimientos y reglas aplicadas, así como el trato del supervisor hacia su persona.

Conciliación trabajo y familia obtuvo reconocimiento bajo "Algo en desacuerdo" con promedio ($M=2.43$, $DS=4.02$) siendo el menos reconocido por los

trabajadores entre las prácticas aplicadas en la empresa este indicador refleja el tiempo y espacio entre el trabajo y su vida personal.

Selección y Onboarding con promedio ($M=3.73$, $DS=2.79$) el resultado evidencia que la práctica tiene reconocimiento medio con tendencia hacia "Algo de acuerdo" obtuvo el mayor promedio o reconocimiento entre las prácticas aplicadas, OnBoarding tuvo mejor reconocimiento respecto a los programas de orientación y socialización.

Por el último, la dimensión Compensación con puntaje promedio ($M=3.35$, $DS=24.12$), el resultado evidencia que la práctica tiene reconocimiento medio con tendencia hacia "Algo en desacuerdo" respecto a una remuneración justa, evidenciando la falta de una buena política remunerativa y beneficios percibidos por los trabajadores.

Como segundo objetivo específico se planteó; Analizar el nivel de cada dimensión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Tabla 2: *Nivel de la dimensión Condiciones físico y/o ambientales de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.*

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	23 - +	0	0
Parcial Satisfacción	20 - 22	3	18
Regular	15 - 19	5	29
Parcial Insatisfacción	11 - 14	4	24
Alta Insatisfacción	0 - 10	5	29
Total	15	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente Condiciones físico y/o ambientales ofrecidas por la empresa.

Según los resultados de la Tabla 2, la medición de las Condiciones Físico y/o ambientales alcanzando el puntaje promedio (15), indicado nivel “Regular” de los trabajadores de la empresa SERGEME. Este factor refleja la percepción que tienen los empleados respecto a los ambientes donde realizan sus labores cotidianas en la empresa. Se basa en los programas de higiene y seguridad en el trabajo, representa el respeto que la empresa tiene hacia los trabajadores y la inversión para ofrecer ambientes ideales para el desempeño óptimo de los trabajadores. El (18%) de los empleados se ubicaron en el nivel de satisfacción, mientras el (29%) de los empleados se ubicaron en nivel “Regular”. El (53%) del personal presentó niveles de insatisfacción frente a los elementos y equipos, así como la infraestructura donde realizan su trabajo diario y como éste facilita su realización.

Tabla 3: Nivel de la dimensión Beneficios Sociales y Remunerativos de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	18 - +	0	0
Parcial Satisfacción	15 - 17	4	23,5
Regular	9 - 14	7	41
Parcial Insatisfacción	7 - 8	4	23,5
Alta Insatisfacción	0 - 6	2	12
Total	11	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente a los Beneficios Sociales y Remunerativos.

Los resultados presentados en la Tabla 3 para el segundo factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos, obtuvo puntaje promedio (11) ubicándose en el Nivel “Regular” donde el (23,5%) de los empleados presentan nivel de satisfacción. El (41%) del personal se encuentra en nivel “Regular”, mientras que el (35.5%) del personal presentó nivel de insatisfacción. Los empleados perciben que el sueldo recibido no es equivalente respecto a las funciones realizadas, esto causa malestar en ellos pues no consideran que sea aceptable permitiendo cubrir las expectativas económicas de manera idónea. Este resultado es negativo para los intereses de la empresa, el trabajador puede estar en constante búsqueda de mejores opciones en el mercado de trabajo que satisfagan sus necesidades económicas.

Tabla 4: Nivel de la dimensión Políticas Administrativas de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Nivel de Satisfacción	Rango.	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	23 - +	0	0
Parcial Satisfacción	20 - 22	1	6
Regular	15 - 19	5	29,5
Parcial Insatisfacción	11 - 14	5	29,5
Alta Insatisfacción	0 - 10	6	35
Total	13	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente a las Políticas Administrativas.

De acuerdo con la Tabla 4, el factor Políticas Administrativas obtuvo el puntaje promedio de (13), el cual indicó el nivel de parcial insatisfacción. El (6%) de los empleados evidenciaron satisfacción, el (29,5%) de los empleados evidenció el nivel "Regular", mientras el (64.5 %) de los empleados evidenciaron nivel de insatisfacción. Los trabajadores perciben que la empresa no toma en cuenta los esfuerzos realizados, donde los horarios de trabajo son diferentes y en cierta medida sacrificados, tratándose de empresas que trabajan en el sector minero la empresa no reconoce las horas extras realizadas surgiendo en los trabajadores sentimientos de explotación por parte de la compañía.

Tabla 5: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a las Relaciones Sociales

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	19 - +	2	6
Parcial Satisfacción	17 - 18	3	17.5
Regular	12 - 16	12	76.5
Parcial Insatisfacción	10 - 11	0	0
Alta Insatisfacción	0 - 9	0	0
Total	16	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente a las Relaciones Sociales.

Según la Tabla 5 muestra que, el factor Relaciones Sociales obtuvo un puntaje promedio de (16). El resultado indicó el nivel "Regular". Solo el (23.5%) de los empleados presentaron nivel de satisfacción mientras el (76,5%) del evidenciaron nivel "Regular", no se evidencio nivel de insatisfacción en los trabajadores. Los ítems referentes al ambiente creado por los compañeros y el sentimiento de complacencia respecto al compartir labores con sus compañeros fueron los que más influencia tuvieron en la satisfacción de los empleados. A pesar de tener buenas relaciones con los compañeros falta trabajar más respecto a la solidaridad, unión para fortalecer lazos y mejorar el trabajo en equipo.

Tabla 6: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desarrollo Personal.

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	29 - +	0	0
Parcial Satisfacción	26 - 28	2	12
Regular	19 - 25	12	70
Parcial Insatisfacción	14 - 18	2	12
Alta Insatisfacción	0 - 13	1	6
Total	22	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción Desarrollo Personal.

Continuando con el quinto factor Desarrollo Personal, según la tabla 6 obtuvo puntaje promedio (22), el cual indicó nivel “Regular” respecto al grado de oportunidad respecto a la realización de actividades considerables para su autorrealización. El (12%) de los empleados presentó nivel de satisfacción, mientras (70%) según el resultado evidenció nivel “Regular”. El (18%) de los empleados presentó nivel de insatisfacción. Los trabajadores presentan “Regular” nivel de satisfacción respecto al sentimiento de autorrealización en relación con las tareas realizadas en la empresa. Los ítems con referencia a los sentimientos de bienestar y agrado respecto a las tareas realizadas fueron los que más influencia tuvieron.

Tabla 7: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desempeño de Tareas.

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	29 - +	1	6
Parcial Satisfacción	26 - 28	2	12
Regular	20 - 25	14	82
Parcial Insatisfacción	14 - 19	0	0
Alta Insatisfacción	0 - 13	0	0
Total	24	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente al Desempeño de Tareas.

Según los resultados de la tabla 7, el factor Desempeño de Tareas, obtuvo puntaje promedio (24), el cual indicó el nivel “Regular” respecto al valor de las tareas cotidianas en la organización. El (18%) de los empleados evidenció nivel de satisfacción mientras el (82%) restante se ubicó en el nivel “Regular”; no se evidenció nivel de insatisfacción en los empleados. El análisis de los ítems identificó que los trabajadores se sienten útiles con el trabajo realizado y su valor significativo en los resultados obtenidos.

Tabla 8: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a Relación con la Autoridad.

Nivel de Satisfacción	Rango	Nº Trab.	%
Alta Satisfacción	29 - +	0	0
Parcial Satisfacción	25 - 28	2	12
Regular	19 - 24	8	47
Parcial Insatisfacción	14 - 18	7	41
Alta Insatisfacción	0 - 13	0	0
Total	20	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente Relación con la Autoridad.

Según la tabla 8 el factor Relación con la Autoridad obtuvo puntaje promedio de (20), el cual indicó nivel "Regular". El (12%) de los empleados perciben nivel de satisfacción, el (47%) se encuentra en nivel regular siendo el más elevado de los resultados, mientras (41%) de los empleados referencian nivel de insatisfacción respecto a la relación con su supervisor. El puntaje promedio más elevado de los ítems que evalúan la relación con el supervisor fue (4), el cual hace referencia al trato cordial que tiene con el supervisor. El resultado evidenció la falta de preparación, habilidades y capacidades del supervisor respecto a la interacción y la manera de comunicarse con los empleados, sumado a la ausencia de empatía y disposición para las consultas respecto a las tareas. Sin embargo, los empleados sienten que mantener una buena relación con sus jefes inmediatos beneficia la calidad de su trabajo.

De acuerdo con el objetivo específico 3: Analizar el nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Tabla 9: Nivel Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa

SERGEME, Cajamarca 2020.

Nivel de Satisfacción	Rango	N° Trab.	%
Alta Satisfacción	168 - +	0	0
Parcial Satisfacción	149 - 167	0	0
Regular	112 - 148	12	70,5
Parcial Insatisfacción	93 - 111	5	29.5
Alta Insatisfacción	0 - 92	0	0
Total	122	17	100

Nota. Rango de referencia para el nivel de satisfacción frente al trabajo.

Según los resultados de la tabla 9 el nivel de satisfacción laboral de los empleados presenta promedio de (122), evidenciando el nivel “Regular” respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores, el (70,5%) del personal se encuentra en este nivel “Regular”, mientras el otro (29.5%) se presenta nivel de insatisfacción. Estos resultados denotan la poca inversión realizada hacia los trabajadores y los programas de calidad de vida, políticas mal definidas o puestas en práctica, procesos de selección deficientes, estilo administrativo precario enfocados producir, ausencia de Capacitación y Desarrollo de Personas, la Variedad de tareas, Empoderamiento del personal a cargo, la Justicia y Equidad percibida y finalmente la falta de una cultura bien definida en la organización.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Tabla 10: *Relación entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.*

Var. Dependiente	D. Prácticas RR.HH.	N	$r_{s/1}$	Sig.(bi)
Satisfacción Laboral	Diseño del Puesto	17	.546*	0.023
	Entrenamiento y Desarrollo	17	.751**	0.001
	Supervisión	17	.587*	0.013
	Objetivos Organizacionales	17	.297	0.246
	M. Equidad y Justicia Percibida	17	.508*	0.037
	Conciliación Familia Trabajo	17	-.019	0.941
	Selección y OnBoarding	17	.670*	0.003
	Compensación	17	.670*	0.003

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según los resultados en la Tabla 10:

Diseño del Trabajo presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_{s}=.546$, $p<0.05$).

Entrenamiento y Desarrollo presentó correlación positiva alta y altamente significativa ($r_{s}=.751$, $p<0.01$).

Supervisión presentó correlación positiva moderada ($r_{s}=.587$, $p<0.05$).

Objetivos Organizacionales obtuvo un coeficiente de correlación positiva baja de ($r_s=.297$, $p=0.246$) con significancia mayor a ($p<0.05$) por lo cual, los resultados no presentan relación significativa.

Medidas de Equidad y Justicia Percibida presentó correlación positiva moderada con significancia media ($r_s=.508$, $p<0.05$).

Conciliación Familia-Trabajo/Trabajo-Familia presentó coeficiente de correlación negativa muy baja ($r_s=-.193$, $p=0,941$) con significancia mayor a ($p<0.05$) los resultados no presentan relación significativa.

Selección y OnBoarding presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_s=.670$, $p<0.01$).

Compensación presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_s=.670$, $p<0.01$).

El Objetivo General de la investigación: Determinar la influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

Tabla 11: *Influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.*

		Prácticas de RR.HH.	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Prácticas de RR.HH.	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,769**
		N	.
			17
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,769**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	.
			17

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

Según el resultado de la Tabla 10, las Prácticas de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral presentaron correlación positiva alta ($r_s=.670$, $p<0.01$). El resultado permite dar respuesta a la pregunta de investigación; ¿De qué manera las prácticas de recursos humanos influyen en la satisfacción laboral del trabajador de la empresa SERGEME, Cajamarca 2020?

Respuesta: “Las Prácticas de Recursos Humanos influyen directamente en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020”.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo específico 1, las prácticas de recursos humanos no presentaron reconocimiento bien diferenciado en los trabajadores de la empresa manteniéndose en un nivel medio o “ni de acuerdo o ni en desacuerdo” Sin embargo las prácticas puntaje promedio fueron Selección y Onboarding ($M=3.73$, $DS=2.79$), Supervisión ($M=3.69$, $SD=2.84$), Medidas de Equidad y Justicia Percibida ($M=3.61$, $SD=2.72$), los Objetivos Organizacionales ($M=3.59$, $SD=1.55$) estos resultados son ratificados por Flores (2018) en su investigación “Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú”, las prácticas de recursos humanos con mayor reconocimiento fueron Selección y OnBoarding con (3.465), Supervisión (4.17), Medidas de Equidad y Justicia (3.767), Objetivos organizacionales (3.650).

Respecto al objetivo 2, las Condiciones Físico y/o Materiales entregadas por la empresa. Chiavenato (2009) “Conjunto de normas y procedimientos que pretenden proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (p. 475). El puntaje promedio es 15 según la escala de medición del instrumento indica un nivel “Regular” sin embargo el (53%) de los trabajadores se ubican en nivel de insatisfacción, este resultado es rechazado por Ramos & Sánchez (2017) en su investigación “Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras” donde (69.49%) de empleados se encontró “Satisfecho” con las condiciones laborales respecto al ambiente y materiales para realización de tareas. Los Beneficios Laborales y Remunerativos según Palma (1999) es “el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza”. Los resultados de la de la investigación presentaron puntuación promedio (11) reflejando el que el (41%) del personal siente “Regular” Satisfacción, este resultado es rechazado por Ramos & Sánchez (2017) en su investigación “Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras” donde los beneficios de los empleados

obtuvieron el promedio ($M=3.02$) siendo el que menos satisfacción produce en los empleados.

El puntaje obtenido en la dimensión Políticas Administrativas es (13) donde el (64.5 %) de los empleados evidenciaron nivel de insatisfacción con respecto a las normas y procedimiento que aplica la empresa con los empleados. Este resultado es rechazado por Arana (2016) en su investigación “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana” donde el puntaje obtenido respecto a las Políticas Institucionales alcanzó promedio ($M=3.7$) evidenciando el nivel de “Satisfacción”.

Relaciones Sociales es 16, el resultado evidenció que el (76,5%) del personal presentó nivel “Regular” satisfacción. Este resultado es rechazado por Ramos & Sánchez (2017) en su investigación “Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras” donde las relaciones sociales son uno de los factores con más altos grados de satisfacción laboral. ($M=3.74$, $DS=0.70$) donde el poder expresarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo ejerce mayor satisfacción en los empleados. Otro estudio que también rechaza este resultado es el realizado por Arana (2016) en su investigación “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana” donde el puntaje obtenido respecto a las Relaciones con los compañeros de trabajo alcanzó promedio ($M=3.8$) evidenciando nivel de satisfacción.

Desarrollo personal se obtuvo puntaje 22, donde el (70%) del personal presentó nivel “Regular” en los planes de capacitación y formación en los trabajadores, Este resultado es ratificado por Ramos & Sánchez (2017) en su investigación “Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras” donde la dimensión Carrera presentó una media ($M=3,12$, $DS=0,82$) donde (33,90 %) del personal evidencia nivel “neutral o regular” con las oportunidades con el entrenamiento. Sin embargo, la investigación realizada por Villanueva (2017) “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017” evidenció que el 51.9% del personal se encuentra en un nivel adecuado de satisfacción respecto a

entrenamiento y desarrollo por lo cual, rechaza el resultado obtenido en la investigación.

Desempeño de tareas obtuvo como resultado (24) indicando que (82%) del personal se ubicó en nivel "Regular". Este resultado es rechazado por Villanueva (2017). en su investigación titulada "Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017" donde el personal se ubica en nivel "Alta satisfacción" con un porcentaje mayor a los demás que es de (51,9%) donde se realizan tareas retadoras donde se pueden aplicar las habilidades de los talentos.

Relación con la Autoridad, refleja un puntaje promedio de (20), donde el (47%) de los empleados presentó nivel "Regular" respecto al valor percibido por el empleado respecto a la relación con su jefe y su trabajo. Este resultado es rechazado por Arana (2016) en su investigación "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana" el resultado de Relaciones de autoridad tuvo promedio ($M=3.7$) evidenciando satisfacción de los empleados.

Respecto al objetivo específico 3, el nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores según el puntaje (122), reflejó nivel de "Regular" satisfacción frente al trabajo, resultado es rechazado por Flores (2018) en su investigación "Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú" donde los hallazgos del estudio mostraron que los empleados están ligeramente insatisfechos (3,386). Otro estudio de que también Rechaza este es el realizado por Villanueva (2017) quien en su investigación titulada "Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017" determinó que, (68%) del personal presentaba alto nivel de satisfacción laboral.

Respecto al objetivo específico 4, la relación entre las de dimensiones de las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral; Diseño del Trabajo presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_s=.546$, $p<0.05$).

Entrenamiento y Desarrollo presentó correlación positiva alta y altamente significativa ($r_s=.751$, $p<0.01$). Supervisión presentó correlación positiva moderada ($r_s=.587$, $p<0.05$). Medidas de Equidad y Justicia percibida presentó correlación positiva moderada con significancia media ($r_s=.508$, $p<0.05$). Selección y OnBoarding presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_s=.670$, $p<0.01$). Compensación presentó correlación positiva moderada y significativa ($r_s=.670$, $p<0.01$). Estos resultados son ratificados por Flores (2018) “Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú”. donde los resultados de las dimensiones anteriormente mencionadas reflejaron correlación positiva con la satisfacción laboral.

Conciliación Familia-Trabajo/Trabajo-Familia presentó coeficiente de correlación negativa inversa muy baja ($r_s=-.193$, $p=0,941$) con significancia mayor a ($p<0.05$) los resultados no presentan relación significativa.. Este resultado es rechazado por *Tshivhase & Vilakazi* (2018) en la investigación titulada “Job Satisfaction: What factors in the Coal Mining Industry will lead to Higher Satisfaction? Donde evidencia la relación positiva entre la variable Trabajo-Familia y satisfacción laboral ($\beta=3.22$, $p< 0.05$) siendo una de las variables más influyentes junto con supervisión y crecimiento profesional.

El resultado de la dimensión Supervisión también es ratificado por *Pancasila, Haryono & Sulisty* (2020) en la investigación titulada “Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia” ratifica los resultados de la relación entre liderazgo y satisfacción laboral mediante el (Path Coefficient 0.263) t-statics 4.252 (> 1.96) el liderazgo tiene efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral cuando se ejerce un estilo de liderazgo motivador y de confianza con sus empleados. Por su parte, *Chen* (2020) también ratifica el resultado de la Dimensión Supervisión mediante su investigación titulada “Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee Turnover in the Mineral Industry” donde estilo de liderazgo si influye de forma significativa en la satisfacción laboral ($\beta=0.203$, $p<0.001$).

El resultado de la dimensión Compensación también fue ratificada por Saman (2020) en su investigación titulada “Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance” donde Compensación tiene efectos positivos y significantes en la satisfacción laboral (Path Coefficient 0.596) t-statistics 7.469 ($>1,96$).

Respecto al objetivo general de investigación, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .769$, $p < 0.01$), confirmó la correlación positiva alta entre las variables, este resultado es ratificado por Flores (2018) y Villanueva (2017). Flores (2018) su investigación titulada “Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú” evidenció que las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral se correlacionan de manera positiva moderada con un resultado ($r = .745$, $p < 0,01$). De igual manera Villanueva (2017) en su investigación titulada “Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017” a través del coeficiente r de Pearson determinó que una adecuada gestión del talento humano se correlaciona de positiva moderada en la satisfacción laboral, el resultado de estadístico ($r = .509$, $p < 0,01$).

VI. CONCLUSIONES

Considerando los resultados obtenidos podemos concluir con los siguientes puntos:

Según el objetivo específico 1, se concluye que, las Prácticas las prácticas de recursos humanos aplicadas en la empresa no se ubican dentro de los niveles deseados por parte de los empleados respecto a la percepción que tienen de su aplicación. Sin embargo, las prácticas de Selección y Onboarding, Supervisión, Medidas de Equidad y Justicia Percibida y Objetivos Organizacionales tuvieron mayor puntuación dentro promedio. Prácticas como Diseño del Puesto, Entrenamiento y Desarrollo, así como Compensación, presentaron puntaje promedio con tendencia a descender reflejando que, tanto los factores higiénicos como motivacionales no son tomados con mucha importancia en los procesos de recursos humanos de la organización. La práctica conciliación trabajo y familia obtuvo reconocimiento en algo en desacuerdo arrojando un promedio ($M=2.43$) siendo el más bajo en las prácticas aplicadas en la empresa.

Según el objetivo específico 2, se concluye que Condiciones Físico y/o materiales, no son las más apropiadas para el desarrollo de las actividades diarias de los empleados. Repercutiendo en la seguridad de los ambientes de trabajo y en la salud de los empleados. Los Beneficios Laborales y/o remunerativos, concluyeron que los empleados perciben que, el sueldo recibido no es equivalente respecto a las funciones realizadas, causando sentimientos de malestar en ellos, pues no consideran que sea aceptable para cubrir las expectativas económicas de manera idónea. Por su parte, Los trabajadores perciben que las Políticas Administrativas de la empresa no toma en cuenta los esfuerzos realizados, donde los horarios de trabajo son diferentes y en cierta medida sacrificados, tratándose de empresas que trabajan en el sector minero la empresa no reconoce las horas extras realizadas surgiendo en los trabajadores sentimientos de explotación por parte de la compañía. Respecto a las Relaciones Sociales tuvieron resultados satisfactorios respecto los ambientes creados por los compañeros, falta trabajar más respecto a la solidaridad, la unión para

fortalecer lazos y mejorar el trabajo en equipo. Desarrollo Personal presentó nivel “Regular” de satisfacción respecto al sentimiento de autorrealización en relación con las tareas realizadas en la empresa. Sin embargo, el promedio de los ítems tiene mayor cercanía a los niveles satisfactorios que insatisfactorios. Siendo un factor motivador para los empleados. Mientras que el Desempeño de tareas denota su nivel “Regular” de satisfacción mediante el valor e importancia que les entrega el empleado a sus funciones, éstos también se útiles y a gusto con sus funciones. Por último, Las Relaciones con la Autoridad se ven limitadas por ausencia de empatía y disposición para las consultas respecto a las tareas los empleados. Sin embargo, los empleados sienten que tienen buena relación con sus jefes inmediatos y que esta relación beneficia la calidad de su trabajo.

Según el objetivo específico 3, Se concluye que, los empleados reflejan nivel “Regular” de Satisfacción frente al trabajo, donde el resultado del procesamiento de datos fue (122); el resultado se debe a la falta de políticas y programas bien diseñados en los procesos de administración de personas. Los procesos funcionan como un sistema donde, si uno de ellos no se realiza de manera óptima, tendrá repercusión en sus resultados, dificultando la ejecución de los siguientes procesos.

Según el objetivo específico 4, se concluye que, la Práctica de Recursos Humanos que mayor coeficiente de correlación tiene con la variable satisfacción la boral fue Entrenamiento y Desarrollo, encontrando una correlacion positiva alta entre las variables. Las practicas con correlacion moderada fueron Selección y OnBoarding, Compensación, Supervisión, diseño del puesto por el contrario los objetivos organizacionales presentaron correlacion negativa pero su nivel designificancia fue mayo a ($p < 0.01$) por lo cual se puso en duda su resultado. Por utlimo la practica Conciliación Familia Trabajo/ Trabajo Familia, presentó índices muy bajos de correlación.

Según el objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .769$, $**p < 0.01$). permitió determinar la influencia de las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al departamento de administración realizar una revisión del modelado del trabajo respecto al diseño, análisis y descripción de los puestos, así como la evaluación del desempeño de los empleados con la finalidad de evaluar su congruencia entre ambas variables para la toma de decisiones según los resultados obtenidos.

Se recomienda al departamento de administración, realizar estudios de clima y satisfacción laboral en la organización que permitan identificar futuros problemas con la gestión del personal, así como en la satisfacción del trabajador.

Se recomienda al departamento de administración, implementar y/o rediseñar programas de retención para elevar los índices de la calidad de vida y la satisfacción frente al trabajo.

Se recomienda al departamento de administración, gerencia y proyectos, implementar y respetar las políticas de integración, organización, mantenimiento, desarrollo, retención y auditoría, así aumentar la satisfacción laboral en la empresanaa, creando lazos de pertenencia entre el trabajador y la organización.

Se recomienda al gerente, implementar un planeamiento estratégico bien estructurado que permita identificar, atraer e incorporar a personal idóneo para los puestos requeridos en la organización dentro de un clima amigable y responsable con los empleados y la sociedad donde opera.

REFERENCIAS

- Arana, J. (2016). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de una Empresa Minera Peruana. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 1(1), 8 - 17. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/articulo/view/1040/814>
- Balogun, A., Andel, S., & Smith, T. (2020). "Digging Deeper" into the Relationship Between Safety Climate and Turnover Intention Among Stone, Sand and Gravel Mine Workers: Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). doi:10.3390/ijerph17061925
- BambooHR LLC. (2021). *BambooHR*. (B. LLC, Editor) Recuperado el 22 de Mayo de 2021, de An HR Glossary for HR Terms: <https://n9.cl/jngr1>
- Bauer, T. (2011). Onboarding New Employees:mMaximizing Success. *SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Serie*, 1. Obtenido de <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Onboarding%20New%20Employees.pdf>
- Cardy, R., Gómez-Mejía, L., & Balkin, D. (2014). *Managing Human Resources* (7 ed.). Pearson Education.
- Chen, J. (15 de Julio de 2020). Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee Turnover in the Mineral Industry. Taiwan;. Obtenido de <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). México: McGraw-Hill.
- Colaboradores de Wikipedia. (7 de abril de 2021). (L. e. Wikipedia, Editor) Recuperado el 13 de Junio de 2021, de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Coeficiente_de_correlaci%C3%B3n_de_Spearman&oldid=134597646.

- Concytec. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores Del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Davis, K. (1974). *Organizational Theory: A Book of Reading*. McGraw-Hill.
- Decreto Supremo. (1996). *Reglamento de Ley de Fomento al Empleo*. Obtenido de <https://n9.cl/n2a5x>
- Decreto Supremo. (2016). *Que, Aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-seguridad-y-salud-ocupacional-en-mine-decreto-supremo-n-024-2016-em-1409579-1/>
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano* (5 ed.). Prentice Hall.
- Flores, S. (2018). *Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su Influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16926>
- Gardner, H. (1984). *Seven Types of Intelligence*. Basic Books.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 158 - 170. doi:10.1037/h0076546
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta ed.). México, México: McGraw Hill. Obtenido de www.freelibros.com

- Human Smart. (2019). *Human Smart*. Obtenido de <https://humansmart.com.mx/las-7-etapas-del-proceso-de-evaluacion-de-360-grados-evaluacion-integral-del-desempeno>
- Kampkötter, P., Steffes, S., Mohrenweiser, J., Dirk, S., & wolter, S. (2015). Measuring the Use of Human Resources Practices and Employee Attitudes: The Linked Personnel Panel. doi:10.2139/ssrn.2685091
- Konopaske, R., & Ivancevich, J. (2013). *Human Resource Managment*. Obtenido de [https://bawar.net/data0/books/5ac09497d6db8/pdf/\[Robert_Konopaske,_John_Ivancevich\]_Human_Resource.pdf](https://bawar.net/data0/books/5ac09497d6db8/pdf/[Robert_Konopaske,_John_Ivancevich]_Human_Resource.pdf)
- Nadler, D. A. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20 - 30. doi:10.1016/0090-2616(83)90003-7
- Normas APA. (24 de enero de 2020). *Normas Apa 7ma Edición*. Obtenido de <https://normas-apa.org/formato/>
- Oficement. (2017). Guía de Buenas Prácticas de PRL en el Sector Cementero Español. Obtenido de <https://www.oficemen.com/wp-content/uploads/2017/05/Guia-PRL-capitulos-4-y-5.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología*, 9(3), 1 - 8.
- Palma, S. (Julio de 2000). Motivacion y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. *Revista de Investigacion en Psicología*, 3(I), 21. Recuperado el 22 de febrero de 2021, de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Raffino, M. (7 de 8 de 2020). *Concepto de*. Obtenido de <https://concepto.de/politicas-de-una-empresa/>

- Ramos, A., & Sánchez, L. (2017). Retención del Talento Humano Estratégico en Empresas Mineras. Piura, Piura, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2877>
- Recruiter.com. (2021). *Recruiter.com*. Recuperado el Mayo de 2021, de <https://www.recruiter.com/human-capital.html>
- Resolución Suprema. (2000). *Que, Aprueban Reglamento de Investigaciones Arqueológicas*. Obtenido de https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/94/PLAN_94_RS%20N%C2%BA%20004-2000-ED_2008.pdf
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (1996). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Roberts, G. (1997). *Recruitment and Selection*. Londres, Inglaterra. Obtenido de Google Books: <https://books.google.com.pe/books?id=937PxbuNcecC&printsec=frontcover&dq=selection+process+in+recruitment&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjGjazK9t7wAhXIKVvFHcYgDiwQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=selection%20process%20in%20recruitment&f=false>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1). Obtenido de <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3-4), 591-611. doi:10.1093/biomet/52.3-4.591

- Smit, N., de Beer, L., & Pienaar, J. (2016). Work stressors, job insecurity, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). doi:10.4102/sajhrm.v14i1.719
- Stoner, Freeman, & Gilbert. (1996). *Administración* (Sexta Edición ed.). México: Prentice Hall.
- Tshivhase, T., & Vilakazi, L. (2018). Job Satisfaction: What Factors in the Coal Mining Industry will Lead. *International Journal of Management Science*, 4(6), 17 - 25. doi:10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.46.1002
- Villanueva. (2017). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto, Huaraz, 2017. Perú . Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13285>
- Walton, R. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11 - 21.
- Weaver, K., Redmond, B., & Hanicek, N. (2016). *wikispace*. Obtenido de wikispaces.psu.edu/: <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/10.+Job+Design>
- Werther, W., & Davis, k. (2008). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, El Capital Humanos en las Empresas* (6 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ANEXOS

ANEXO N° 1 Tablas

Tabla 12: *Matriz de Operacionalización de las Variables*

V. ESTUDIO	D. CONCEPTUAL	D. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Prácticas de Recursos Humanos	Chiavenato (2009): “Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene seguridad en el trabajo”.	Se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento de medición de tipo cuestionario The Linked Personnel Panel, se tomaron en cuenta las dimensiones, Diseño del Puesto, Entrenamiento y Desarrollo, Supervisión, Objetivos Organizacionales, Medidas de Equidad y Justicia Percibida, Conciliación Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Selección y Onboarding, y Compensación.	Diseño del Puesto, Entrenamiento y Desarrollo, Supervisión, Objetivos Organizacionales, Medidas de Equidad y Justicia Percibida, Conciliación Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Selección y Onboarding y Compensación.	Nivel de autonomía, Nivel de importancia de tareas, Nivel de condiciones ambientales, Calidad de supervisión, Calidad de políticas y programas, Nivel de remuneraciones, promoción interna.	Ordinal

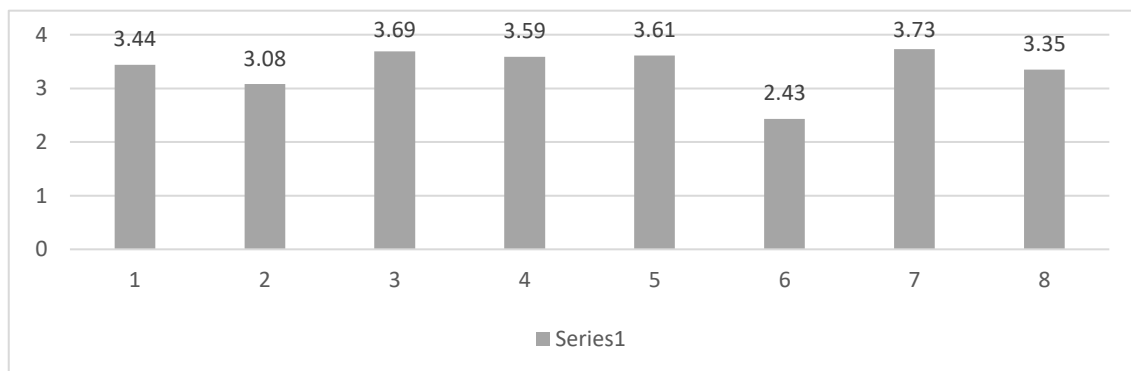
Satisfacción Laboral	La actitud del trabajador hacia su propio trabajo, y en función de aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño a las tareas.	Para medir la variable dependiente se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento de medición tipo cuestionario Satisfacción laboral (SL - SPC) de tomaron en cuenta las dimensiones,	Condiciones Físico/materias	Comodidad	Ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Importancia	
			Políticas administrativas	Justicia	
			Relaciones sociales	Equidad	
			Desarrollo personal,	Comunicación	
			Desempeño de tareas	Autorrealización	
			Relaciones con la Autoridad	Crecimiento	
				Trabajo interesante	
				Habilidades	

Nota: Prácticas de Recursos Humanos, Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano 3 ed. p.2

Satisfacción Laboral Palma, S. (1999) Palma-Carrillo S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Rev., Fac. Psicol. 1999;9(3):1-8.

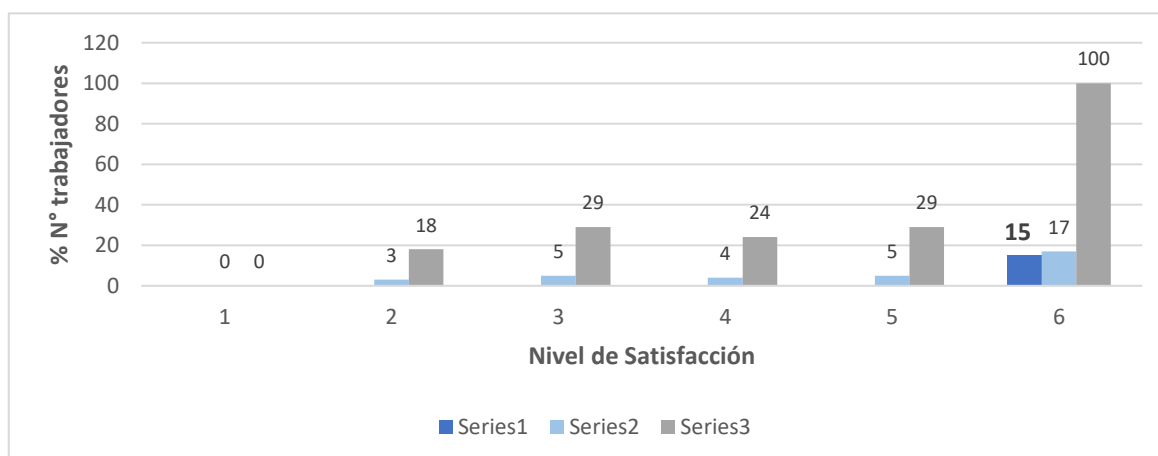
ANEXO N° 2 Figuras

Figura 1: Medidas descriptivas de las dimensiones de las prácticas de recursos humanos en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.



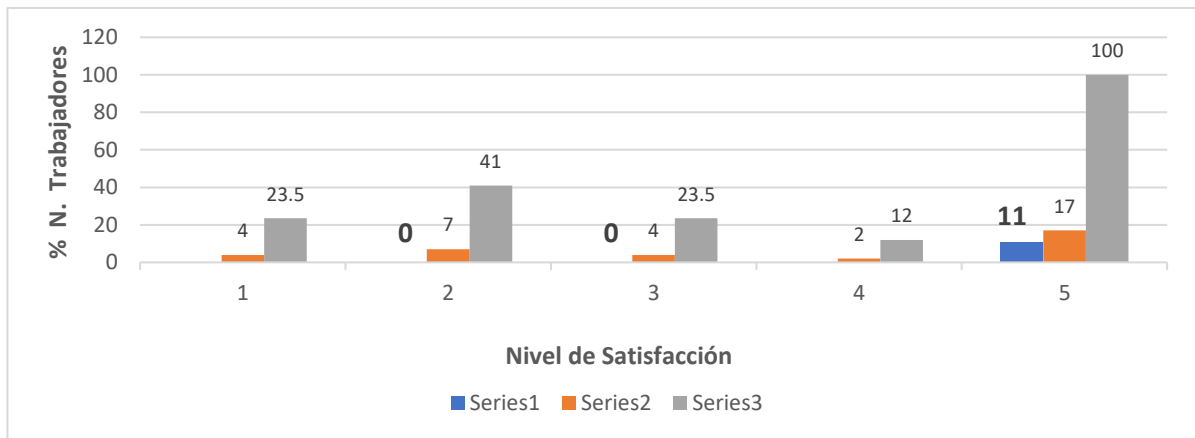
Nota. D.T.= Diseño del Puesto; E.D.= Entrenamiento y Desarrollo; S.= Supervisión; M.E.= Medidas de Equidad y Justicia Percibida; F.T./T.F.= Conciliación Familia-Trabajo/Trabajo-Familia; S. O.= Selección y Onboarding; C.= Compensación.

Figura 2: Nivel de la dimensión Condiciones Físico y/o Ambientales de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.



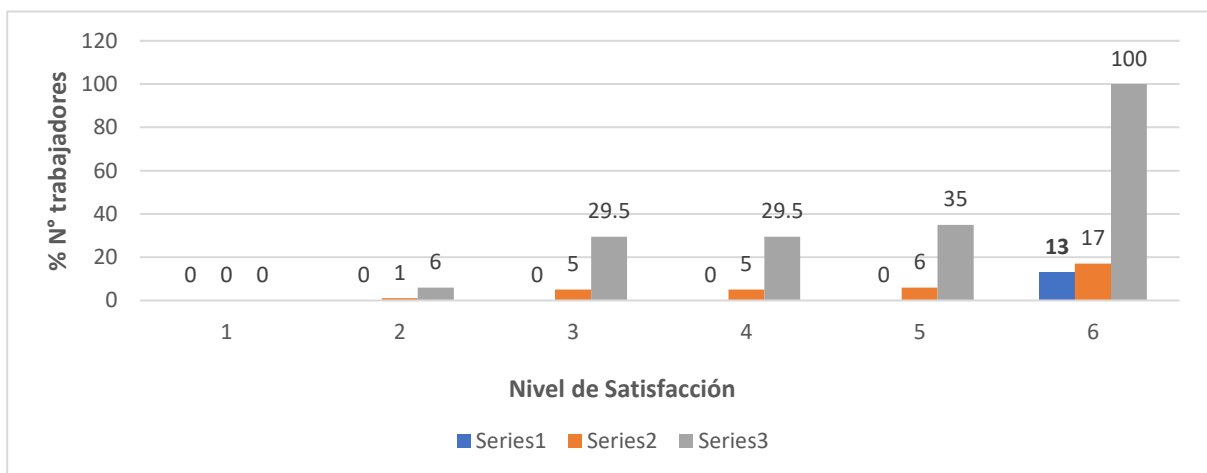
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el Nivel de Satisfacción frente Condiciones Físico y/o Ambientales ofrecidas por la empresa.

Figura 3: Nivel de la dimensión Beneficios Sociales y Remunerativos de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.



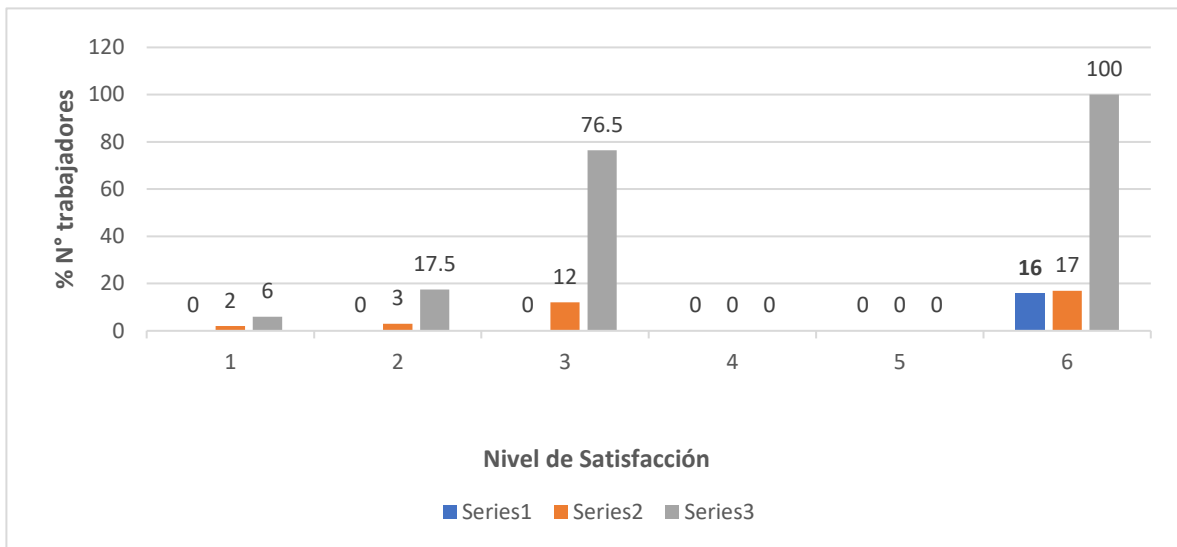
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V. 2105 para el nivel de satisfacción frente Condiciones Físico y/o Ambientales ofrecidas por la empresa.

Figura 4: Nivel de la dimensión Políticas Administrativas de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.



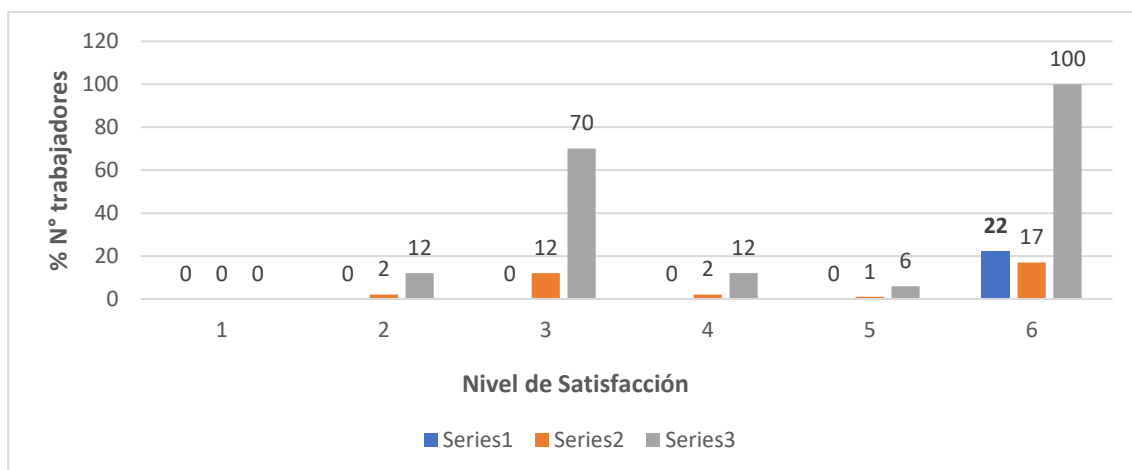
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción frente a los Beneficios Sociales y Remunerativos

Figura 5: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a las Relaciones Sociales.



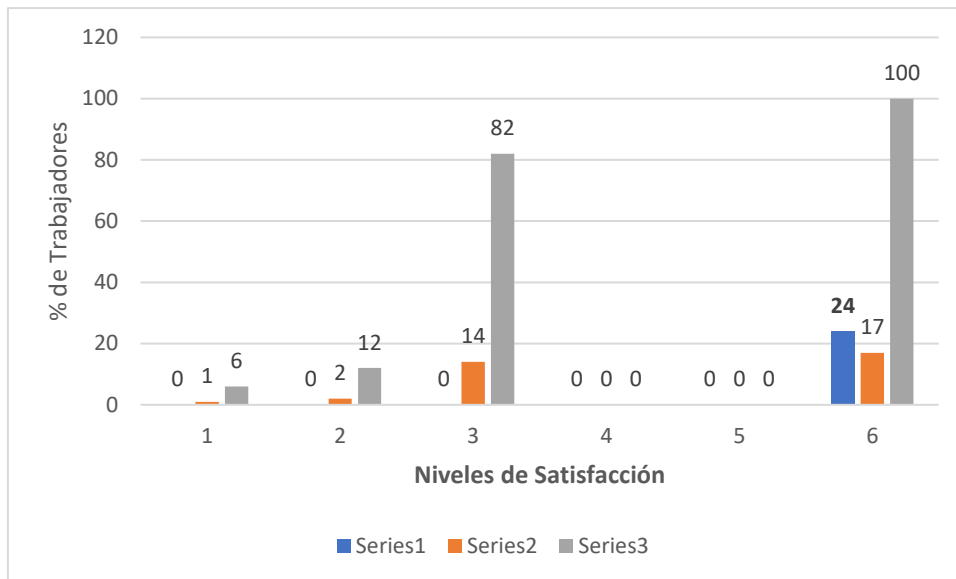
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción frente a las Relaciones Sociales.

Figura 6: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desarrollo Personal.



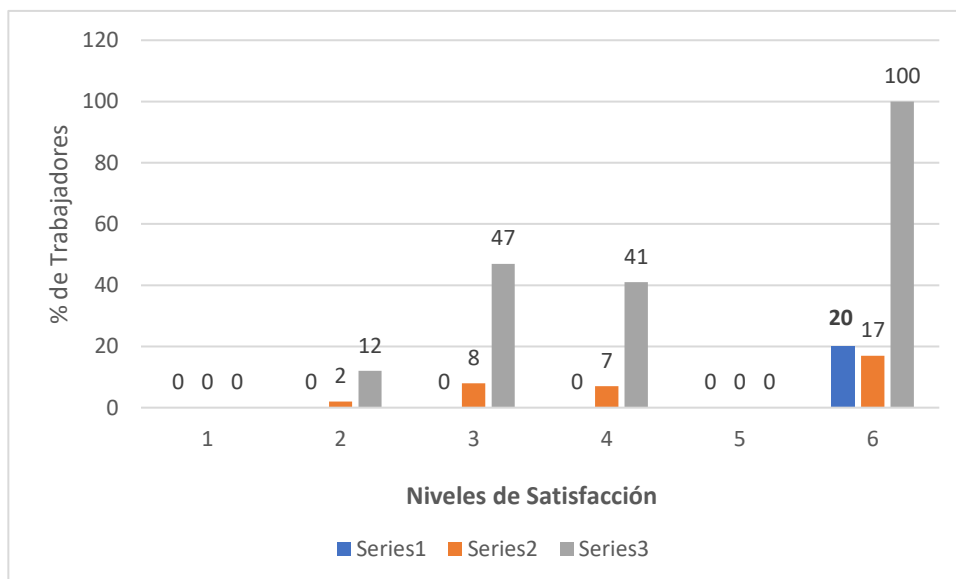
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción Desarrollo Personal.

Figura 7: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente al Desempeño de Tareas.



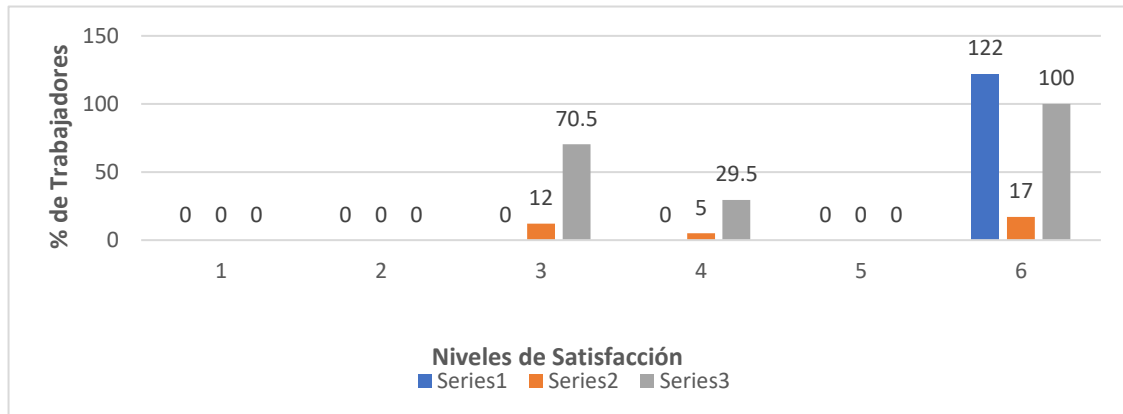
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción frente al Desempeño de Tareas.

Figura 8: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en porcentaje frente a Relación con la Autoridad.



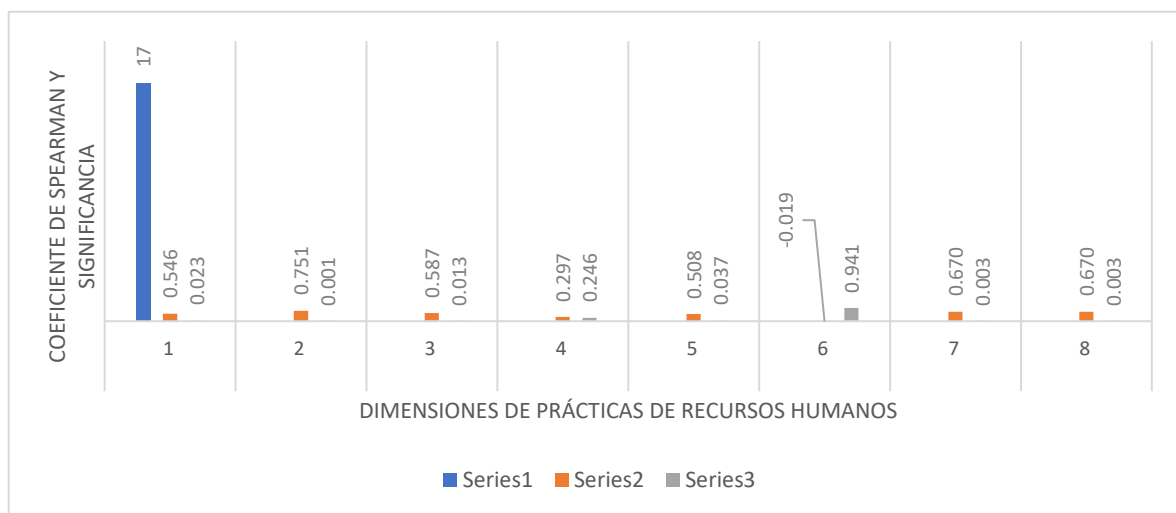
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción frente al Desempeño de Tareas.

Figura 9: Nivel Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa.



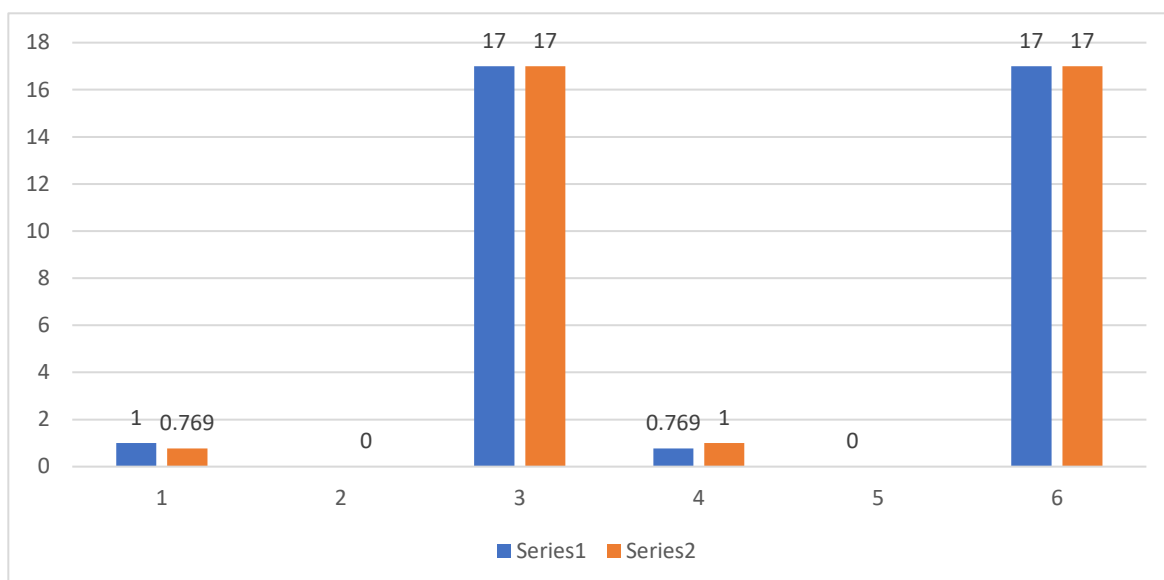
Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para el nivel de satisfacción Laboral de los trabajadores

Figura 10: Relación entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.



Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para los resultados de correlación de Spearman entre las dimensiones de las Prácticas de Recursos humanos y Satisfacción Laboral

Figura 11: *Influencia de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa SERGEME, Cajamarca 2020.*



Nota. Resultados obtenidos en Microsoft Excel V, 2105 para los resultados de correlación de Spearman entre las Prácticas de Recursos humanos y Satisfacción Laboral

ANEXO N° 3 Base de Datos

Base de datos Prácticas de Recursos Humanos

Ítem	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	4	4	5	4	1	1	3	5	5	5	1	1	5	4	5	5	4	4
E2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
E3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	2
E4	5	5	5	5	2	1	3	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	2
E5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
E6	5	5	5	5	2	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
E7	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3
E8	5	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
E9	5	4	5	4	1	5	5	5	1	1	5	5	4	4	2	4	4	1
E10	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2
E11	5	5	5	5	2	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
E12	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1
E13	5	5	4	5	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4
E14	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4
E15	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
E16	2	4	4	2	4	4	2	2	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4
E17	2	4	4	2	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4

Ítem	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	Total
E1	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	3	132
E2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	121
E3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	114
E4	5	5	1	1	3	1	1	1	3	4	5	5	4	4	1	5	3	118
E5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	113
E6	5	5	4	3	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	140
E7	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	125
E8	4	5	3	3	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	3	5	4	127
E9	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	4	101
E10	2	4	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	89
E11	5	5	4	3	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	140
E12	1	2	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	86
E13	4	4	1	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	127
E14	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	107
E15	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	100
E16	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	2	2	2	96
E17	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	93

Base de datos de Satisfacción Laboral

Ítem	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	2	2	3	5
E2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
E4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
E5	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
E6	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
E7	2	2	5	4	5	3	2	1	5	5	5	3	3	3	2	5	2	5
E8	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
E9	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4
E10	1	1	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	1	1	1	4	3	4
E11	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	5
E12	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2
E13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
E14	2	2	5	5	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	5
E15	1	1	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	3	1	1	4	3	4
E16	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2
E17	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	1

Ítem	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	Total
E1	2	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	142
E2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
E3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	124
E4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	132
E5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	123
E6	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	140
E7	5	4	5	5	2	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	4	2	125
E8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	131
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
E10	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	4	111
E11	5	5	2	2	2	3	5	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	115
E12	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	93
E13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	135
E14	5	5	2	4	2	3	5	5	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	117
E15	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	110
E16	5	3	2	2	2	5	2	5	5	2	2	2	4	2	2	5	2	2	105
E17	5	3	2	2	2	5	1	5	5	2	2	2	4	2	2	5	2	2	103

ANEXO N° 4 Carátula de tesis

Tesis referencial de Instrumento Prácticas Recursos Humanos

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Título

Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
RELACIONES LABORALES**

AUTORA

Sandra Katia Flores Hemandez

ASESOR

Berlan Rodríguez Perez

Diciembre, 2018

Discussion Paper No. 15-074

**Measuring the Use of Human
Resources Practices and
Employee Attitudes:
The Linked Personnel Panel**

Patrick Kampkötter, Jens Mohrenweiser,
Dirk Sliwka, Susanne Steffes, and Stefanie Wolter

ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH
Centre for European
Economic Research

ANEXO N° 5 Cartas

Carta de solicitud de trabajo de investigación

CARTA No.0101-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:

ALFREDO ANTONIO MELLY CAVA
TITULAR GERENTE
SERVICIOS GENERALES MELLY E.I.R.L
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACION**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que el estudiante Miguel Ángel Escobedo Alvarado, pueda solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Prácticas de Recursos Humanos y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Trabajador de la Empresa SERGEME, Cajamarca 2020"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SERVICIOS GENERALES MELLY E.I.R.L.
Alfredo Antonio Melly Cava
ALFREDO MELLY CAVA
Gerente

Respuesta a carta de solicitud de trabajo de investigación



SERGEME
Arqueología de Rescate

Cajamarca, 1 de abril del 2021

CARTA No.017-21

Señora:
DRA. JAELA PEÑA ROMERO

DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarle a nombre de Servicios Generales Melly E.I.R.L a la vez manifestarle que, en respuesta a la CARTA No.0101-2021-UCV-VA-FCE/D la solicitud ha sido aceptada, y se entregarán todas las facilidades para que el estudiante Miguel Ángel Escobedo Alvarado, pueda solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Prácticas de Recursos Humanos y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Trabajador de la Empresa SERGEME, Cajamarca 2020".

Hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración mi especial consideración.
Atentamente,



ANTONIO MELLY CAVA
TITULAR GERENTE

ANEXO N° 6 Instrumentos de recolección de datos

Escala de Opiniones SL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral; a continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO

ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°	Ítem	TDA	DA	I	ED	TED
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi jefe es comprensivo (a).					
7	Me siento mal con lo que gano.					

8	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con mi jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre					

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago por mi trabajo.					

Muchas Gracias

Cuestionario de Prácticas de Recursos Humanos

34	Mi remuneración y las aportaciones sociales (AFP, ESSALUD y CTS) son pagadas en el plazo previsto y conforme a ley.					
35	El plan de salud tiene condiciones ventajosas para mí y mis dependientes.					

Locación:						
Personal a cargo: 01						
Estimado colaborador: Estamos muy interesados en conocer tu percepción respecto a las políticas y los procesos que viene implementando nuestra empresa. Por favor, lee con atención las afirmaciones y encierra con un círculo el número que se acerque a tu respuesta. Recuerda que no hay respuesta buena o mala. El cuestionario dura aproximadamente 10 minutos. Gracias.		Escala de importancia				
		Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo o desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
	Diseño de trabajo					
1	El trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta.					
2	Mi trabajo implica una gran variedad de tareas.					
3	Otros trabajos dependen directamente de mi trabajo.					
4	Mi trabajo depende del trabajo de otras personas para completarlo.					
5	Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico.					
6	En este trabajo, estoy expuesto a condiciones ambientales desagradables como ruido, temperatura extrema, malos olores, entre otros.					
7	A menudo tengo presión de tiempo durante un largo período o tengo que lidiar con varias tareas importantes al mismo tiempo.					
	Entrenamiento y desarrollo					
8	La empresa está interesada en desarrollar mi conocimiento y competencias profesionales.					
9	En la empresa, se espera que los empleados que se ajusten mejor al perfil de una nueva posición sean promovidos.					
10	En la empresa, los empleados que se caracterizan por realizar un excelente trabajo o tienen un buen rendimiento son promovidos.					
11	En la empresa, las promociones no se basan necesariamente en criterios profesionales o en el desempeño laboral.					

12	En los últimos 12 meses, dentro de esta empresa, he estado en desventaja y no he sido considerado para promociones, aumento salarial, evaluación o capacitación.					
Supervisión						
13	Los supervisores confían en el personal a cargo.					
14	Se puede confiar en que los supervisores darán una buena orientación.					
15	Los supervisores se muestran comprensivos con las personas que están a su cargo.					
Objetivos organizacionales						
16	Los empleados comprendemos bien qué es lo que la empresa está tratando de hacer.					
17	Todos los que trabajamos aquí conocemos bien la dirección y los planes a largo plazo de esta empresa					
Medidas de Equidad / Justicia percibidas						
18	Creo que estoy siendo recompensado justamente en el trabajo.					
19	Las reglas y procedimientos para tomar decisiones son justas.					
20	La forma en que mi supervisor me trata es justa.					
Trabajo - familia						
21	Las demandas de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.					
22	La cantidad de tiempo que ocupo en mi trabajo hace que me sea difícil cumplir con mis responsabilidades familiares.					
23	Mi trabajo me produce tensión y se me hace difícil cumplir con los deberes familiares.					
24	Tengo que posponer las cosas en el trabajo debido al tiempo que demanda mi casa.					
25	Las cosas que quiero hacer en el trabajo no las hago debido a las demandas de mi familia o cónyuge / pareja.					
26	Mi vida hogareña interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, como llegar a trabajar a tiempo, realizar tareas diarias y trabajar horas extras.					
Selección y Onboarding						
27	Cuando existe una vacante, en cualquier locación, la empresa promueve la postulación interna.					

28	Me sentí acompañado y guiado durante mis primeros 3 meses de trabajo.					
29	Conozco cuál es mi contribución a la visión y misión de la empresa.					
30	Cuento con la logística necesaria para llevar a cabo mi trabajo.					
31	Los sueldos corresponden a las capacidades y calificaciones de los empleados.					
32	Mi sueldo está en relación con el trabajo que realizo.					
33	El ajuste salarial anual es competitivo en comparación con el mercado.					
34	Mi remuneración y las aportaciones sociales (AFP, ESSALUD y CTS) son pagadas en el plazo previsto y conforme a ley.					
35	El plan de salud tiene condiciones ventajosas para mí y mis dependientes.					

Muchas Gracias