



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de Recursos Humanos y satisfacción laboral en la
Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray,
Ayacucho - 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Barnett Aguilar, Juan Carlos (orcid.org/0000-0001-8315-5136)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por brindarme su manto protector, a los maravillosos seres que me dieron la vida, Mario y Maria, mis padres; a mis hermanos; por todo el esfuerzo y amor incondicional que me otorgan día tras día; a mis hijos Diederick Sebastian y Luis Carlos Fernando, por su inmensurable amor y paciencia; a Abigail Jehudaía, por su apoyo y ser una gran referente y motivo de crecimiento profesional y personal y a todos aquellos que me regalaron tiempo y aliento permanente.

Agradecimiento

Un agradecimiento a la plana docente que hizo realidad este programa y a los trabajadores de la Municipalidad Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, por su valioso aporte y predisposición para el logro de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	27
4.1. Análisis descriptivo	27
4.2. Análisis estadístico inferencial	30

V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población de Trabajadores en estudio.</i>	21
Tabla 2. <i>Cuestionario variable Gestión de Recursos Humanos</i>	23
Tabla 3. <i>Cuestionario variable Satisfacción Laboral</i>	24
Tabla 4. <i>Resultados obtenidos al medir la variable GRH</i>	28
Tabla 5. <i>Resultados obtenidos al medir la variable Satisfacción Laboral GRH</i>	29
Tabla 6. <i>Pruebas de Normalidad</i>	30
Tabla 7. <i>Correlación Rho de Spearman entre la Gestión de recursos humanos y Satisfacción Laboral</i>	31
Tabla 8. <i>Correlación Rho de Spearman entre el Proyecto Organizacional y Satisfacción Laboral</i>	32
Tabla 9. <i>Correlación Rho de Spearman entre la Gestión del cambio y Satisfacción Laboral.</i>	33
Tabla 10. <i>Correlación Rho de Spearman entre la Gestión del cambio y Satisfacción Laboral.</i>	34
Tabla 11. <i>Correlación Rho de Spearman entre el Liderazgo y Satisfacción Laboral.</i>	35

Índice de figuras

Figura 1. Escala de Medición para la Variable GRH.	22
Figura 2. Escala de Medición para la Variable Satisfacción Laboral.	24
Figura 3. Descripción de la Variable GRH	27
Figura 4. Descripción de la Variable Satisfacción Laboral	28

Resumen

Estudio desarrollado con el objetivo general de indagar la existencia de relación entre Gestión de Recursos Humanos (GRH) y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray en Ayacucho, año 2022; buscando responder la hipótesis formulada sobre la existencia de una relación entre las dos variables formuladas. Investigación de tipo básica, correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Utilizando un muestreo no probabilístico, aplicado a una población de 70 colaboradores administrativos de la sede central; para el estudio se usaron dos instrumentos, para la GRH y para la satisfacción laboral; estos instrumentos fueron validados por tres expertos. Posterior al análisis, se obtuvieron resultados, los cuales indican la existencia de correlación entre estas variables, demostrándose con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=0,592$). También se determinó que se presenta una relación moderada entre el indicador proyecto organizacional y satisfacción laboral ($Rho=0,513$), además de presentar una relación alta entre gestión del cambio y satisfacción laboral ($Rho=0,542$), así como del análisis, se obtiene una correlación alta entre infraestructura organizacional y satisfacción laboral ($Rho=0,543$) y finalmente presenta correlación alta entre liderazgo y satisfacción laboral ($Rho=0,513$).

Palabras Clave: Gestión Recursos humanos, Satisfacción laboral.

Abstract

Study developed with the general objective of investigating the existence of a relationship between Human Resources Management (HRM) and Job Satisfaction of administrative workers in the municipality of the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district in Ayacucho, year 2022; seeking to answer the hypothesis formulated about the existence of a relationship between the two variables formulated. Basic, correlational type research, quantitative approach and non-experimental design. Using a non-probabilistic sampling, applied to a population of 70 administrative employees of the central headquarters; Two instruments were used for the study, for HRM and for job satisfaction; These instruments were validated by three experts. After the analysis, results were obtained, which indicate the existence of a correlation between these variables, demonstrating it with the corresponding statistical result ($Rho=0.592$). It was also determined that there is a moderate relationship between the organizational project indicator and job satisfaction ($Rho=0.513$), in addition to presenting a high relationship between change management and job satisfaction ($Rho=0.542$), as well as from the analysis, a high correlation between organizational infrastructure and job satisfaction ($Rho=0.543$) and finally presents a high correlation between leadership and job satisfaction ($Rho=0.513$).

Keywords: Human Resources Management, Job Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el ámbito internacional, como indica, Camacho (2022), quien evidencia como un contexto problemático a la globalización de procesos, trayendo consigo cambios en los factores de producción como la internacionalización de empresas, competitividad, gestión internacional de recursos humanos, empujando a que muchas empresas busquen tener un espacio en países desarrollados; estos cambios también han generado impacto sobre las estructuras de estas organizaciones públicas y privadas; esto se traslada a la necesidad de disponer permanentemente de recursos humanos con capacidades acorde a los requerimientos organizacionales. Steger (2019).

En el mundo, en muchos mercados emergentes, las empresas de talla internacional, buscan implementar planes y procedimientos de gestión de recursos humanos (GRH) sólidos y consistentes los cuales se centran en estándares enmarcados en normas de carácter internacional y normativas de cada región, relacionadas con la GRH y desarrollo de redes laborales para la mejora del desempeño empresarial, refrendados por Glaister et al., (2018). Pero, por ser un tema muy delicado, la GRH de calidad se restringe a un ámbito más elitista, ya que implica el uso de recursos económicos que muchas empresas no disponen o los disponen de manera limitada.

En este sentido, Mora y Mariscal (2019), indican que la satisfacción laboral es la que impulsa al recurso humano a buscar un patrón adecuado y actuar de tal forma que se relaciona de forma directa en un adecuado desempeño laboral, beneficiando a la organización, es debido a esto que los responsables de esta tarea deben considerar organizarse adecuadamente para ejecutar una gestión acorde a las necesidades de la empresa, aplicando la planificación, organización dirección, control y retroalimentación como elementos de una adecuada GRH; evitando conflictos que afecten la productividad de la organización.

Según Deloitte (2022), quien comenta en su artículo sobre la GRH, que muchas empresas en América latina la siguen considerando solamente como una actividad netamente administrativa, con el objetivo de que cumpla las políticas de trabajo que establezcan las empresas; es por ello que plantea la aplicación de metodologías donde el personal contribuya asumiendo las tareas de la organización

como propias; las organizaciones buscan y gestionan permanentemente recursos humanos con altos estándares que vayan de la mano con su propia satisfacción laboral, lo cual conlleva a un mejor desempeño de las empresas. Por otra parte, Gomez-Mejía et al. (2008) referencian cuán importante es la GRH, como un ente que debe ser interrelacionado con factores como la cultura, descentralización, familia, legislación y globalización; factores que deben complementarse con la satisfacción que ellos perciban en su desarrollo.

Por otra parte, Toledo, et al., (2020) consideran a los recursos humanos como el eje del éxito empresarial, refrendado por Felguera (2018), donde se acota que entre las claves del éxito en Google y otras del rubro en internet, es la capacidad de proporcionar a los colaboradores espacios de interactividad enmarcados en un plan de GRH, motivando, capacitando e innovando permanentemente este tipo de iniciativas, siempre en cuando se les permita reinventarse y adaptarse a las nuevas realidades, entre las cuales consideran la implementación de nuevas tecnologías de información; lo cual traerá consigo un inicio de la selección de profesionales con ciertas características y capacidades, entre las que destacan las orientadas a las relacionadas con las tecnologías; acotado esto por Bayo y Ortín (2019), quienes mencionan que en empresas españolas se tiene la necesidad de empoderar las decisiones del trabajador para que estos sientan el reconocimiento a sus labores y busquen el rediseño de sus puestos, la participación, alineación de intereses, en pro de la mejor satisfacción y crecimiento profesional.

A nivel nacional, las organizaciones, tanto públicas como privadas, aún no están alineadas a estrategias utilizadas por organizaciones internacionales en el campo de la GRH; existe una marcada y permanente falta de eficiencia en la selección y adecuada contratación de personal, debido a la falta de capacitación y desarrollo profesional de los mismos; lo cual trae como consecuencia la percepción de poca productividad, bajo rendimiento, pérdida de credibilidad organizacional por parte de los beneficiarios. En el diario El Peruano, Ardiles, (2020), plantea recomendaciones desde la óptica de SERVIR, donde debe primar la capacitación y el desarrollo de herramientas competitivas para el desarrollo laboral de los

colaboradores y motivación dentro de un contexto de la meritocracia; con esto se espera mejorar la satisfacción laboral en ellos.

En Ayacucho, como parte de la provincia de Huamanga, se tiene al distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, organización responsable en el ámbito de gobierno local de gestionar el bienestar de los pobladores; encargada de la formulación, implementación y gestión de planes, proyectos y ejecución de obras en los diferentes ámbitos del desarrollo poblacional; estas obras deben incidir de forma positiva en brindar una adecuada y mejor calidad de vida a los pobladores del distrito.

La organización edil, de reciente formación, cuenta con una Sub gerencia de GRH. Esta unidad está encargada de la selección, de acuerdo a los procedimientos, de personal para los diferentes puestos de la organización, debido a su carácter de organización pública, Entidad Municipal, una buena parte de los trabajadores no son seleccionados cumpliendo los procedimientos adecuados para tal fin, ya que prima el factor político para la asignación de puestos de trabajo, esto trae como consecuencia que los vecinos que hacen uso de los servicios de la entidad edil y los propios trabajadores la perciban como una entidad desprestigiada.

En la institución municipal no se percibe una adecuada proyección organizacional, los trabajadores no tienen un norte definido en la capacidad para poder potenciar sus capacidades y aportar en el desarrollo de sus actividades, así también ellos no se sienten seguros en que se busque un entorno de mejora permanente, debido a que los líderes son cambiados de manera permanente, por aspectos políticos; mientras que la infraestructura organizacional de la entidad edil no muestra un grado de jerarquía en función de capacidades profesionales, contando sí con un organigrama, pero no con funcionarios acordes a esos requisitos y en el ámbito del liderazgo se percibe un ambiente de manipulación política, los trabajadores esperan líderes que coadyuven a su desarrollo profesional y al desarrollo de la entidad edil.

La importancia del desarrollo de una adecuada GRH en la institución edil, se enfoca en indicadores como satisfacción y calidad adecuada de los servicios públicos brindados a los pobladores del distrito, lo cual incluso deteriora el nivel de

autoestima de los colaboradores y genera un clima laboral inadecuado, trayendo consigo una insatisfacción laboral en los colaboradores, tal como lo indican Cieza-Sempertegui et al. (2020).

Sobre la base de lo planteado líneas arriba, el trabajo de investigación propone como parte de su **problema general**: ¿Qué relación existe entre GRH y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil?, **problemas específicos**: ¿Qué relación existe entre la proyección organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil?; ¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil?; ¿Qué relación existe entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción en los trabajadores de la institución edil?.

La elaboración de esta investigación se justifica desde diferentes ópticas, las cuales son: el **aspecto teórico**, Baena (2017), manifiesta que es importante enlazar en un estudio las inquietudes del investigador que le conducen a plantear un tema específico e invertir recursos para tal fin. Desde esta perspectiva se justifica la siguiente investigación porque servirá de base para entender la evolución de conceptos teóricos y académicos, para el sector público y organismos de control, sobre la GRH y el grado de satisfacción en diferentes instituciones con gestión de tipo público e inclusive privado, esto basado en el análisis de las diferentes fuentes que se han utilizado para construir esta investigación. **Aspecto práctico**, donde Hernández, et al. (2018), manifiestan que una investigación propone aportes prácticos de manera directa y/o indirecta relacionada con el problema de estudio y esta investigación se desarrolla teniendo en consideración que de los resultados que deriven del presente trabajo de investigación, se estima plantear un adecuado Plan de GRH, a la entidad, que permitan valorar las capacidades profesionales de cada uno de los miembros de la población estudiada, la misma que debe ser extrapolada a la institución en general y posteriormente servir como un referente para la administración pública en general. Desde el **aspecto social**, donde Ñaupas, et al., (2018) refiere a la resolución de problemas sociales que afectan a una comunidad; en el caso de la investigación desarrollada implica a los trabajadores de la administración pública, en específico las municipalidades que de manera

permanente tienen que ir fortaleciendo sus capacidades en función de sus formaciones y especializaciones; esto genera mayor confianza en la percepción de la población y mejora de manera concreta la satisfacción profesional de los colaboradores, el aporte de las conclusiones permitirá a la entidad edil tomar conciencia sobre la importancia de estas variables y mejorar los estándares de recursos humanos.. En función del **aspecto metodológico**, también en este aspecto se considera lo vertido por Ñaupas, et al., (2018) que indica que el uso de técnicas e instrumentos utilizados en una investigación específica pueden validarse para investigaciones similares; es por ello que en esta investigación se considera este concepto importante y se indica que el desarrollar y presentar resultados del presente trabajo va a permitir generar propuestas de métodos y situaciones que deben ser validadas por la ciencia, claro está, una vez que se logren validar las respectivas hipótesis. Los resultados que se obtengan van a servir como parámetros para evidenciar metodologías que se puedan inferir para otros estudios en instituciones para lograr resultados sustanciales.

Para el desarrollo de la investigación se considera como **objetivo general**: Determinar la relación existente entre GRH y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil. Los **objetivos específicos** son: Identificar la relación existente entre la proyección organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de institución edil; Identificar la relación existente entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil; Identificar la relación existente entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil; Identificar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción en los trabajadores de la institución edil.

Frente a estas incógnitas y objetivos se plantea la siguiente **hipótesis general**: HG: La GRH se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil. Y de forma **específica**: H1: La proyección organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil; H2: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.; H3: La infraestructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil; H4: El liderazgo se

relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha estudiado otras perspectivas sobre las variables GRH y la satisfacción laboral; para Artaza et al., (2020), manifiesta como objetivo el desarrollo de profesionales en el ámbito de la salud, buscó relacionar la formación interprofesional con la responsabilidad social que los trabajadores en coordinación con su entorno son esenciales para la mejora de los servicios, el camino para complementar los servicios en el sector salud fue brindar a los trabajadores condiciones y competencias que generen valor al servicio otorgado, en el artículo que presentó ante la Organización panamericana de la Salud, producto del diálogo académico cooperativo de diversas instituciones universitarias de las Américas, se reflexiona y enfatiza la planificación, formación interprofesional, misión y responsabilidad social, enfocados en un modelo de triada docencia – servicio – investigación; se concluyó que la hipótesis planteada es correcta, determinando la correlación entre la formación y desarrollo de los colaboradores como elemento transformador del sistema de atención en el sector salud. El aporte hacia la investigación radica en que uno de los pilares de la satisfacción personal es el desarrollo de capacidades profesionales de los colaboradores.

Al respecto, Núñez y Brochero (2019), en la investigación enfocada en demostrar si existe incidencia en la correlación entre la GRH y el desarrollo organizacional; investigación con característica no experimental, descriptiva, correlacional transversal. Consideró una muestra de 55 colaboradores. La conclusión nos expresa que se presenta relación importante entre las dos variables; Satisfacción laboral y desarrollo de la organización, las cuales presentaron una estrecha relación para lograr la finalidad de la organización, ello hace que la organización pueda proporcionar un adecuado nivel de competitividad en los mercados competitivos actuales. El aporte para la investigación se relaciona con el ámbito de la satisfacción laboral, lo cual es importante el desarrollo de la organización, debido a que el colaborador se siente ubicado dentro de la estructura de la empresa, generando confianza en ellos para el desarrollo de sus capacidades.

Desde otra perspectiva, Carvacho (2021) en su tesis presentó una comparación y análisis desde la perspectiva tradicional y la tercerización u outsourcing, considerando la importancia de que las empresas tengan la necesidad de recuperar la inversión que realizan en la formación del capital humano, especialmente en el sector de extracción, buscando herramientas adecuadas para la contratación y retención de los talentos formados; concluyendo en que es muy importante la mejora de retribución en capacitación a los colaboradores, sin importar el sector donde se ubican y esta capacitación debe ser valorada como una herramienta de crecimiento profesional. Basa su estudio en las consideraciones de Dave Ulrich; y en el ámbito muestral considera empresas mineras chilenas. Entre las más importantes conclusiones se menciona la prueba de que la división del trabajo es de suma importancia en este sector y que los recursos humanos son el máspreciado elemento de una organización, la cual le puede llevar al éxito o al fracaso. Esto en la investigación va a ser motivo de corroborar si la gestión del cambio y liderazgo tienen el peso en la satisfacción laboral.

Por su parte, Franco (2018) eligió abordar la relación de las organizaciones frente al talento humano; dividiendo las variables en dos categorías (exógenas y endógenas); partiendo de seis modelos de talento y una estrategia; desarrolló una investigación cualitativa; aplicó 10 entrevistas a organizaciones internacionales; logrando obtener resultados estadísticos con un análisis hermenéutico; concluyendo que las organizaciones carecen de gestión de personal y ausencia de planes de carrera. Para la investigación determina una posibilidad de mejora en la planificación, ya que busca fortalecer las capacidades y crecimiento profesional de los colaboradores administrativos de la entidad edil. Esta consideración es también acotada por Chagua (2019), quien estableció como objetivo es buscar la relación referida a la incorporación de personal nuevo y la satisfacción laboral obtenida por ellos; utilizando un método de enfoque cuantitativo, investigación básica, de alcance descriptivo, diseño correlacional y considerando un corte transversal, con una población muestral de 100 individuos; concluyó que existe una adecuada e importante relación entre la GRH y la satisfacción laboral. Obtuvo una importante relación positiva y alta, Rho de Spearman = 0.782", con un $p = 0.000 < 0.05$ de significancia. El aporte para la investigación se evidencia en la relación de la correlación, la cual refrendó los resultados del estudio.

También es importante considerar a Torres et al., (2020) en su artículo; donde indican que muchas de las funciones del personal inmerso en el área de GRH no son ejecutadas de manera adecuada porque no se tienen definidas las funciones, el personal se va adecuando sin contar con el adecuado perfil, esto genera pérdida en la organización; es un estudio de carácter descriptivo, enfoque cualitativo experimental, apoyado en el modelo de Turing; aplicó el instrumento de estudio a 103 responsables en pymes de la jurisdicción estudiada; por otra parte, plantea un conjunto de competencias para el responsable del área de GRH; con lo cual aporta a las organizaciones y también permite la percepción de satisfacción laboral.

Así también, Barrios et al., (2020), plantearon, en un artículo, un estudio sobre la relación de la GRH y el desarrollo de capacidades dinámicas; en esta investigación cuantitativa, llevada a cabo en algunos sectores económicos de Barranquilla, Colombia; basada en encuestas a 70 funcionarios. Se concluyó que para desarrollar capacidades se requiere una adecuada GRH basado en las condiciones del entorno y aprovechando las oportunidades del medio. Los resultados se presentan en función del análisis de Káiser- Meyer- Olkin que es de 0,860 y el alfa de Cronbach nos manifiesta un valor de 0,961. En función de ello, la escala es considerada adecuada y presentan una inter correlación entre las variables estudiadas. Para la investigación es importante debido a que los colaboradores requieren potenciar sus capacidades y por ende relacionarlos con la satisfacción laboral.

En el **contexto nacional**, mencionamos a De la Cruz (2021), quien, en su trabajo de investigación, plantea como objetivo relacionar la GHR y la satisfacción laboral; propone reconocer teorías que se orientan a la GRH y satisfacción laboral. La investigación es considerada del tipo básica, basa su diseño enfocado en un tipo no experimental considerando un enfoque de tipo transversal, recoge la información del estudio en el propio lugar. La muestra está compuesta por 50 colaboradores; utiliza la encuesta como herramienta. Sus conclusiones consideran la GHR presenta una importante correlación frente a la satisfacción laboral, estos resultados estadísticos presentan que como resultado un coeficiente de correlación positivo alto entre las variables ($\rho = 0.868$), y un nivel de significancia (p -valor=

0.000 < 0.05) lo cual determina que se rechace la hipótesis considerada nula y se acepte la hipótesis general planteada en dicha tesis, Esto permitió inferir la investigación desde el punto de vista cuantitativo.

Para Apaza (2018), quien considera el objetivo en la investigación, la búsqueda de relación entre las variables, clima organizacional y satisfacción laboral; basándose en la teoría de los Dos factores, investigación descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, considera una muestra de 124 colaboradores; muestra sus resultados que indican la existencia de una relación importante entre las variables manifestadas; indica que se presenta una alta relación ($r = 0.903$, $p < 0.05$) entre las variables; en función de ello se considera que la percepción laboral tiene relevancia en la satisfacción de los colaboradores.

Así mismo, Mendoza-Briceño et al., (2021), en el trabajo de investigación que expone examina algunos factores de satisfacción en un establecimiento de salud durante el periodo de la pandemia, producto del COVID 19, emergencia sanitaria, se sostiene en la teoría de la higiene ocupacional, investigación con enfoque cuantitativo y diseño ex post facto, efectuaron 244 encuestas a personal de varias entidades de salud, mediante un enfoque del tipo cuantitativo; para su análisis determinó dos modelos experimentales; se concluye que existe relevancia entre los factores estudiados; los resultados muestran que la satisfacción laboral se correlaciona con el burnout en 0,452, y con la motivación 0,407, basándonos en ello se calcula el nivel de significancia, el cual fue menor a 0,05. El aporte considerado para esta investigación está dado en función de las variables estudiadas, las cuales merecen especial atención para la investigación.

También, Torres (2019), aporta con su trabajo de investigación, considerando como objetivo la relación entre la GRH y desempeño laboral; investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y prospectivo; esta investigación consideró 50 trabajadores como muestra; para ello utiliza como instrumento la aplicación de una encuesta; cuyos resultados indican la presencia de un nivel relacional entre la GRH y el desempeño laboral ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$), y utilizando el estadístico denominado Rho de Spearman; concluye que existe un nivel de relación entre las dos variables estudiadas. El aporte se centra en la investigación considera las variables y la metodología.

Acotando a lo anterior, Carpio (2019), plantea como objetivo de su investigación la determinación de la valoración de la GRH y nivel de satisfacción en los trabajadores de una empresa constructora; para ello se evaluó a 50 colaboradores; concluye que existe una significativa percepción de que la interrelación entre la eficiente GRH y la satisfacción laboral son importantes en la organización y conducen al desarrollo del personal. Su conclusión asevera la presencia de un nivel de relación alto e importante entre las variables en un nivel de significancia de 95% ($\alpha = .05$) se obtiene una $\rho = 0.47$ ($p < 0.05$). El aporte de la investigación se halla en que se consideran variables semejantes y podrán ser contrastadas.

De acuerdo al orden de variables y dimensiones presentadas en la matriz de consistencia, se puede considerar conceptualizaciones con el objetivo de sentar, en esta investigación, las bases para su correcto desarrollo.

Con referencia a la Variable 1 GRH, Keenan (2015) indica que la GRH se encuentra aún en procesos de implementación y validación, por ello aún se perciben controversias sobre su verdadera magnitud conceptual, sobre lo que debería y lo que no debería incluirse dentro de la conceptualización, inclusive, en otros casos, sobre los beneficios de su técnica y enfoque plantado para las empresas y personas; por otra parte, para Farndale et al., (2020); definió la GRH como un campo científico en el contexto de la investigación que incluye algunos elementos para su desarrollo: Que: contenido; cómo: proceso y por qué: contexto (De Wit y Meyer, 2010). La GRH por lo general se entiende adecuadamente e incluye prácticas para que las empresas adoptan para regular y potenciar el desarrollo personal y profesional de los empleados, enmarcados en la selección, reclutamiento, capacitación y gestión de recompensas; siendo estas de manera individual y grupal o como el desarrollo en entornos organizacionales. La investigación sobre el entorno de la GRH se fundamenta en buscar el análisis del surgimiento de algunas prácticas y procesos de la GRH y la razón de la obtención de los resultados diferentes en organizaciones también diferentes (Cooke, 2018; Farndale y Paauwe, 2018). Estas conceptualizaciones en conjunto son parte del campo de análisis y aplicación de la GRH.

Los fenómenos impulsan la GRH, la exploración de estos fenómenos son parte del desarrollo e investigación académica, Gallardo et al., (2015). Se puede ejemplarizar estos detalles en función de las permanentes y abundantes publicaciones de artículos que en función de la GRH han surgido en los últimos años, Glaister et al., (2018). También es importante verificar el incremento hacia los detalles conceptuales de la GRH, y literaturas de los académicos, los cuales comenzaron a constituirse en un importante cuerpo de estudios en este tema, manifestando su propia terminología, lenguaje y comunidades de investigación, Von Krogh et al., (2012).

Para la investigación consideramos la teoría económica y la **GRH**, centrada fundamentalmente en considerar que es importante la búsqueda del retorno de cualquier inversión que se realice en la implementación de planes de GRH en las organizaciones, Grund et al., (2017); esta línea también considera explorar los estándares salariales y de empleabilidad en el ámbito laboral, basado, por ejemplo, en el ámbito económico personal, Meer y West (2016), también consideran las inversiones relacionadas con las inversiones que efectúan los individuos en el desarrollo de habilidades, experiencias y conocimientos.

También considerando la Teoría de las Relaciones Laborales y la GRH, en el campo de la sociología industrial, donde se explora las tendencias sociales reflejadas en la práctica de la gestión, las cuales se orientan a desigualdades. Por otra parte, como Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Strategic Human Resource Management) se cataloga como un conjunto ordenado de prácticas y procedimientos de los Recursos Humanos, los cuales se enfocan en la contribución del desarrollo de las organizaciones, de acuerdo a lo mencionado por Storey (2019).

Es también importante mencionar la teoría de la gestión estratégica y la GRH, la misma que ubicada dentro de un entorno de análisis de las organizaciones y están abocadas a explorar las prácticas y procesos de los sistemas de GRH dentro de las organizaciones, ello basado en la determinación de mejorar el desenvolvimiento y desempeño, así como agregar valor a la GRH en las organizaciones empresariales, Boxall, (2018); Guest, (2017) y Paauwe, (2009). El planteamiento teórico planteado incluye los establecidos para empresas, con

objetivos en función de los recursos, Barney, (1991), la teoría de la contingencia, Galbraith, (1973), la teoría de la dependencia de los recursos, Pfeffer y Salancik, (1978) y la teoría de las contingencias estratégicas, Hickson et al., (1971), entre los que consideramos para este estudio.

Sobre las dimensiones de la GRH se consideran:

Proyección Organizacional

Mientras que, al hablar de proyección organizacional, se hace referencia a aquella capacidad que se dispone en la organización para generar conocimiento, considerando la misma como la base y punto de partida para llevar adelante los procesos de aprendizaje organizacional, necesarias para soportar los cambios en las condiciones actuales. Bajo esa perspectiva de aprendizaje, las organizaciones que prevalecerán en el futuro serán aquellas que encuentren la forma de sacar provecho al entusiasmo y capacidad de aprender de los trabajadores en los diferentes niveles de la organización. Este concepto es un factor que determina el desempeño y productividad de los colaboradores. Guerrero et al., (2021).

Gestión del cambio

Considerada como aquella dimensión que pretende facilitar y conseguir implementar, de manera exitosa, los procesos de transformación, ello implica desarrollar trabajo con personas que estén dispuestas a aceptar y también asimilar cambios y disminuir la resistencia a ellos; ya que es el recurso humano, el más reactivo a estas modificaciones, debido a la inseguridad e incertidumbre que estos traen; Iberdrola (2020); complementado por lo mencionado en ESAN BUSINESS, Blog Conexión ESAN (2019), donde indica que existen tres tipos de gestión de cambio; de desarrollo, transición y transformacional.

Infraestructura organizacional

Se refiere a los aspectos que requiere cada organización como sistema jerárquico seleccionado por los trabajadores en un organigrama de la empresa. De acuerdo a Bizneo blog (2021), donde cita a Robbins (1987), indica que la estructura de la organización es una forma de planificar su trabajo y asignar de manera ordenada responsabilidades, constituyéndose en el “esqueleto” que la sostiene. Economipedia (2022), acota como definición la forma de asignación de funciones y responsabilidades para cada integrante de la empresa con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales.

Liderazgo

Debemos mencionar que Jiménez y Villanueva (2018), indican que el liderazgo es considerado como un conjunto de actividades influenciado por el grupo, con metas y objetivos alcanzables. Estas influencias están enmarcadas en objetivos organizacionales; complementados por Ayuso, (2017) quien enfoca a los líderes como promotores del cambio de las empresas, promoviendo el trabajo grupal, mediante el desarrollo profesional de los colaboradores en un entorno de permanente mejora continua.

Por otra parte, la **Satisfacción Laboral** se puede entender como un concepto relacionado con la productividad del personal dentro de la organización, claro que esta aseveración podría generar controversia, debido a que algunos estudios demostraron relaciones bajas entre este factor y el rendimiento, Cernas et al., (2018), también es importante manifestar que la satisfacción es generado por un nivel de complacencia experimentado por los trabajadores de una organización en función de las tareas que desempeñan, este factor, es medible mediante el uso de indicadores previamente validados, y se incrementa cuando los colaboradores entienden sus tareas, se sienten identificados y se involucran mejor.

También se puede considerar que la satisfacción del trabajador se debe concebir como el modo de actuar de un colaborador hacia la ejecución de sus funciones cotidianas, debido a eso el colaborador que genere mayor satisfacción laboran en el cumplimiento de sus funciones, será aquel que haya entendido mejor sus actividades y ello traerá consigo una actitud proactiva, caso contrario tendrá en

efecto inverso. (Robbins, 1996, citado por Caballero, 2020); a esto, QuestionPro (2022), acotan, desde el blog respectivo, que la satisfacción de una persona con su trabajo genera beneficios como la motivación, evita el ausentismo, compromiso, rendimiento, realización personal; indicando algunas ventajas de esta actividad.

McGregor, propone la teoría X y teoría Y de la GRH, indicando que se tiene 2 tipos de comportamiento conductual en las personas; una primera de tipo pesimista y otra optimista, consideradas por los que gerencian las organizaciones para incentivar a los trabajadores y buscar una alta productividad, esto es congruente con el clima laboral de las empresas. (Weihrich, Cannice y Koontz, 2017). La teoría X, relaciona a colaboradores, nos les agrada el trabajo y si pueden, lo rechazan, haciendo que muchos gerentes obliguen a los colaboradores a ejercer sus funciones, sin ambiciones profesionales. Mientras que la Teoría Y, relaciona a personas comprometidas con el trabajo, con los objetivos empresariales, son imaginativos y creativos para solucionar problemas de la organización.

Con referencia a las teorías sobre satisfacción laboral, se entiende como arte de su definición, como aquella que considera un conjunto complejo de variables, dentro de contexto laboral y de desempeño profesional. Thangaswamy et al., (2017), indica que los conceptos motivacionales y de satisfacción se relacionan de manera muy estrecha en función de que los procedimientos utilizados en el ámbito de la motivación en el trabajo son semejantes a los de la satisfacción laboral, es por ello que se debe tener especial cuidado en manejar los términos.

Para complementar, se propuso la teoría de las necesidades de Maslow, enunciada en el año 1943; y considerada por Thangaswamy et al., (2017); donde se indica que se tiene un conjunto de necesidades con características progresivas, las cuales van a ir desde las básicas o fisiológicas hasta las de autorrealización.

Satisfacción del trabajador

Así mismo, consideraron la conceptualización de la satisfacción del trabajador; esta satisfacción es una manifestación de la actitud de la gente hacia las actividades que realiza, colaboradores con disponibilidad para aceptar retos, con ansias de aprender novedades en el ámbito laboral; es importante recordar que los

colaboradores satisfechos aceptan retos y realizar el mejor esfuerzo sin importar las circunstancias (QuestionPro, 2022).

Autoestima

Por otra parte, la conceptualización de Autoestima es comentada por Panesso y Arango (2018), como la valoración personal de cada individuo, esto complementado por la pirámide de necesidades de Maslow; este concepto es complementado por Escudero (2022), quien, en su blog, indica que la autoestima es la base fundamental para nuestra salud mental, Pérez (2019), relaciona este concepto con el éxito personal, donde cada persona valora de forma positiva o negativa las actividades que realiza; considerando su conceptualización en lo indicado por William James y Abraham Maslow.

Ambiente Laboral

Es un concepto relacionado con la búsqueda de un lugar adecuado para desarrollar actividades, las cuales pueden y deben generar experiencias en los colaboradores; esta percepción de los trabajadores se orienta a la experiencia del desarrollo de actividades en sus lugares de trabajo, estas experiencias pueden ser tangibles (aumento de salario, bonos u otros detalles) e intangibles (relaciones interpersonales, calidad de comunicación, confianza, credibilidad, respeto), Vargas (2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

Para llevar adelante la investigación, se considera una tipología básica, lo cual, de acuerdo a lo enunciado por Sánchez et al., (2018), es la que se centra en la búsqueda de conocimientos nuevos sin un fin inmediato y específico; busca mejorar conceptos de principios y leyes científicas, para mejorarla; y

poder describir el comportamiento de una variable en estudio, en una población, complementado por Valderrama (2015); y Hernández et al., (2018) manifiestan que este tipo de investigación pretende indagar sobre las principales características apreciables en la población, las cuales no deben ser manipuladas en función de las teorías establecidas. En esta investigación se busca realizar un análisis y medición de la relación de la GRH y satisfacción laboral.

Enfoque

Para la investigación se aplica el paradigma positivista, con un enfoque acotado por Hernández et al., (2018) cuantitativo, consistente en usar la recolección de datos con el objetivo de probar la hipótesis, basados en la medición cuantitativa y el análisis por herramientas estadísticas que permitan establecer parámetros de comportamiento y pruebas teóricas; para lo cual también es corroborado por Sánchez et al., (2018), que indican que este método está basado en medición numérica, que una vez determinado su análisis puede inferirse como un patrón de comportamiento.

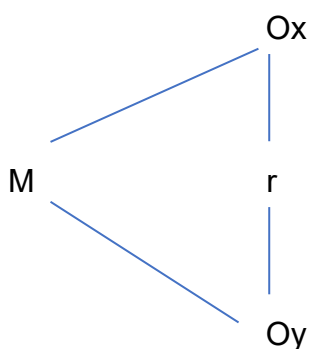
Método

El método empleado fue el hipotético deductivo, debido al uso de la experiencia del personal investigador para identificar la problemática y plantear una hipótesis. Un estudio con esta metodología se inicia con el enunciado de problemas y objetivos adecuadamente definidos, este es un requisito importante, sin eso no se podrá llevar a cabo.

Diseño de Investigación

Para desarrollar la investigación se ha determinado un estudio que se sustenta en un diseño no experimental de corte transversal, es decir, se presenta un estudio sin realizar manipulaciones intencionales en las variables,

la misma que se limita a la observación fenomenológica originada en su ambiente natural someterlos al análisis, comentado por Hernández et al., (2018); que tiene un alcance correlacional transversal, debido a que, la información ha sido recopilada en el lugar especificado, en un momento específico. Mediante el desarrollo del diseño planteado se busca relacionar las variables planteadas y establecer un análisis de la incidencia, así como el hallazgo de un nivel de interrelación en el momento en que se aplicaron y recogieron las evidencias para luego tratarlas estadísticamente, esto lo menciona Hernández et al., (2018), lo que básicamente se pretende es reconocer los motivos que le orientan al investigador a proponer un estudio. Para este fin se plantea el siguiente esquema:



Leyenda:

- M = Muestra considerada para el estudio.
- Ox = Variable 1
- Oy = Variable 2
- r = Correlación de variables

3.2. Variables y Operacionalización

Están referidas directamente a la condición que se usó en el desarrollo de la investigación, se plantea para ellos la encuesta, mediante la cual se acopiarán

datos. Para Sánchez et al., (2018), es donde se incluye la relación entre el problema, hipótesis, variables, indicadores y escalas de medida para los indicadores planteados; de manera lógica.

Las variables que se determinaron para esta siguiente investigación son: Gestión de recursos humanos (GRH) y satisfacción laboral.

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos (GRH)

Definición Conceptual

De acuerdo con Sydle (2021), donde indica que la GRH es un conjunto de prácticas, políticas y decisiones enfocado en el mercado mediante la satisfacción y bienestar de los colaboradores, corroborado por Correa (2021), quien indica que existe una evolución conceptual desde el ámbito psicológico.

Definición Operacional

Con relación a esta variable GRH, y con la finalidad de llevar a cabo un análisis más específico y cuantificar de manera adecuada la variable, se segmentó en cuatro importantes indicadores: proyección organizacional, gestión del cambio, infraestructura organizacional y liderazgo, en función de ello se organizó un cuestionario de 20 preguntas, el cual fue aplicado cuando se procedió a recopilar la información y gestionar el procedimiento estadístico de tratamiento, para posteriormente buscar la validación y comprobación de hipótesis y de acuerdo a ello proponer las conclusiones que reflejen la información recolectada que resultaron del estudio, Reguant y Martínez (2014). Anexo 03.

Dimensiones e Indicadores

Proyección organizacional

- Visión.
- Acción estratégica.

Gestión del Cambio

- Movilización para el cambio.
- Monitoreo.
- Evaluación.

Infraestructura organizacional

- Alto rendimiento.
- Procesos organizacionales.

Liderazgo

- Desarrollo de competencias.
- Estilo de dirección.
- Motivación.

Escala de medición

Escala de Likert

- Total desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Casi de acuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Para Cernas et al., (2017), quienes indican que la satisfacción laboral es considerada como un conglomerado de sentimientos de carácter positivos hacia la organización donde laboran, generado, por una parte, en función de la calidad de vida experimentada y por otra, de la relación afectiva al empleado desarrollada por la interacción propia de las necesidades humanas. Complementado este concepto es importante mencionar la Teoría bifactorial de Herzberg; quien plantea que la satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral direccionan el adecuado inadecuado comportamiento de los colaboradores, siendo estos un resultado de los denominados factores estratégicos de motivación e higiene, en el ámbito laboral (Herzberg, 1959. Citado por Alfaro et al., 2012)

Definición Operacional

Esta segunda variable, en función de un mejor estudio, se subdivide en tres indicadores: satisfacción del trabajador, autoestima y ambiente laboral, a partir

de esta división, en la investigación se plantea una encuesta con 20 preguntas, que fue aplicado a los colaboradores de la institución edil, estos datos fueron recopilados para realizar el proceso de análisis estadístico, con una validación y posterior comprobación de las hipótesis formuladas; y de esta manera plantear las conclusiones que resultaron de este estudio. Anexo 04.

Dimensiones e Indicadores

Satisfacción del trabajador

- Ambiente.
- Remuneración.
- Resultados.

Autoestima

- Trato al personal.
- Reconocimiento al personal.

Ambiente laboral

- Libertad.
- Seguridad.

Escala de medición

Escala de Likert

- Total desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Casi de acuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Consideramos lo comentado por Ventura-León (2017) quien denomina como población a un conjunto de individuos que cumplan con una serie de parámetros semejantes establecidos de forma clara para delimitar las características de la muestra y se puedan estudiar.

La población correspondiente al presente estudio comprende todos los colaboradores que se encuentran desarrollando sus funciones en la sede de la institución edil, en el periodo 2022, los cuales son en total 70 colaboradores; los mismos que en su mayoría son profesionales de las áreas contables, administrativas, económicas e ingenieriles; los colaboradores son personas que en su mayoría buscan hacer carrera en el ámbito del sector público.

Tabla 1.

Población de Trabajadores en estudio.

AREA	Personal
CAS	55
DL 276	15
Total	70

Muestra

Para este estudio, la muestra ha sido conformada por toda la población, debido a la cantidad reducida de colaboradores que tiene la institución edil, institución donde se ha procedido a observar las variables del estudio. En tal sentido, no ha sido necesario la aplicación de una fórmula en específico.

Para Ventura-León (2017) es considerado como un subgrupo o parte de una población, se puede decir que es un subconjunto de elementos pertenecientes a ese conjunto delimitados por sus características, a las cuales denominamos población. Se aplicó la encuesta a 70 colaboradores administrativos de la institución edil.

Muestreo

Según lo expone Arias (2016), una muestra representativa se fundamenta en el tamaño y características semejantes a las de un grupo; el muestreo permitió plantear inferencias y generalizar los resultados al total de la población; se usó para este estudio un muestreo no probabilístico.

Criterios de Inclusión

Para el desarrollo de este trabajo se procedió a encuestar a los trabajadores de la institución edil, debido a que se quiere disponer de esta relación, de existir, y ser un punto de partida para mejorar la GRH en dicha organización.

Criterios de Exclusión

En esta investigación no se considera aplicar la encuesta al personal locador, debido a que ellos definen sus horarios en función de las labores que tienen que realizar para el cumplimiento de sus metas, siempre y cuando cumplan con los parámetros que así lo establezcan.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de esta investigación, se recurrió a la encuesta, como una adecuada técnica de recolección de datos, ya que es un mecanismo apropiado para una investigación con las características idóneas para este tipo de estudio cuantitativo.

Para acotar el uso correcto de técnicas que fueron utilizadas en esta investigación, se debe citar a Cabezas et al. (2018), para quien las técnicas en un estudio están comprendidas por procesos integrantes del método científico; los cuales son susceptibles siempre de ser mejorados, adaptados en pro de establecer mejor las relaciones entre las variables estudiadas; todos ellos a partir de una prospección adecuada de la realidad y generar conclusiones cuando estas sean aplicadas en una investigación.

Después de definir la técnica a emplear se elaboró dos cuestionarios para cada una de las variables estudiadas; este cuestionario utiliza la escala de Likert.

Instrumento

En lo concerniente a los instrumentos se usó un cuestionario adaptado por el investigador, para lo cual se ha considerado la escala de Likert, que, de acuerdo a lo indicado por Ventura-León (2017) la determina como la herramienta más usada para recolectar datos y que contiene un conjunto de interrogantes para poder medir y cuantificar las variables estudiadas y

seleccionadas en cualquier investigación. La información procede de una encuesta realizada a la población seleccionada, la misma que es de carácter anónima y su tratamiento fue mediante la preparación previa de una base de datos, apoyados para el análisis de un software estadístico especializado.

Tabla 2.

Cuestionario variable Gestión de Recursos Humanos

Ficha Técnica 1	
Nombre del Instrumento:	Cuestionario que permite evaluar la GRH
Autor:	De la Cruz Ramos, Maritza Lilia
Adaptación:	Juan Carlos Barnett Aguilar
Año:	2020
Institución:	Universidad César Vallejo
Objetivo:	Medir las dimensiones que engloba la variable GRH
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente.
Significación:	El cuestionario se refiere a reconocer la relación que existe entre la variable GRH y la satisfacción en el entorno laboral de la organización.

Reseña del instrumento

El instrumento, que fue elaborado por De la Cruz Ramos, cuenta con 20 ítems (Anexo 04) y fue implementado con el objetivo de identificar la GRH de los colaboradores sobre la satisfacción laboral en la institución edil. Los ítems fueron formulados basándose en los indicadores de la Variable GRH, que son: Proyección organizacional, Gestión del cambio, Infraestructura organizacional y Liderazgo.

Consigna de aplicación

“Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad medir la gestión del talento humano dentro de la muestra elegida.

Te solicito leer detenidamente la propuesta y marcar lo más cercano posible a tu percepción dentro de los recuadros con un aspa (X) según sea tu respuesta. No se solicitará datos personales, la encuesta tiene un fin específicamente de investigación, y se garantiza el uso cuidadoso de todas las respuestas que aquí se indique. La escala es la siguiente.”

Figura 1.

Escala de Medición para la Variable GRH.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota. La figura muestra la escala de medición utilizada.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Con respecto a su confiabilidad, esta se obtuvo utilizando el método de Alfa de Cronbach y fue de 0,897 lo cual lo hace óptimo para que los resultados sean considerados reales. Por otra parte, su validez fue determinada por criterio de jueces (Anexo 06).

Tabla 3.

Cuestionario variable Satisfacción Laboral

Ficha Técnica 2	
Nombre del Instrumento:	Cuestionario que busca evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores
Autor:	De la Cruz Ramos, Maritza Lilia
Adaptación:	Juan Carlos Barnett Aguilar
Año:	2020
Institución:	Universidad César Vallejo
Objetivo:	Medir las dimensiones que engloba la variable satisfacción laboral

Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximadamente.
Significación:	El cuestionario se refiere a reconocer la relación que existe entre la variable GRH y la satisfacción en el entorno laboral de la organización.

Reseña del instrumento

El instrumento, que fue elaborado por De la Cruz Ramos, el mismo que cuenta con 20 ítems (Anexo 05) y fue construido para conocer la satisfacción laboral que los colaboradores de la organización edil tenían sobre la GRH de esta. Los ítems fueron formulados con base en los aspectos teóricos que tiene una mayor relación con la gestión, que son: Satisfacción del trabajador, autoestima y ambiente laboral.

Consigna de aplicación

Estimado colaborador:

“El instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad medir la satisfacción laboral dentro de la muestra elegida.

Te solicito leer detenidamente la propuesta y marcar lo más cercano posible a tu percepción dentro de los recuadros con un aspa (X) según sea tu respuesta.

No se solicitará datos personales, la encuesta tiene un fin específicamente de investigación, y se garantiza el uso cuidadoso de todas las respuestas que aquí se indique. La escala es la siguiente.”

Figura 2.

Escala de Medición para la Variable Satisfacción Laboral.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota. La figura muestra la escala de medición utilizada.

Propiedades psicométricas del instrumento original

Con respecto a su confiabilidad, esta se obtuvo utilizando el método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,938 lo cual lo hace óptimo para que los resultados sean considerados reales. Por otra parte, su validez fue determinada por criterio de jueces (Anexo 07).

3.5. Procedimientos

Como parte de este procedimiento, se buscó comunicar la aceptación del autor de este cuestionario presentado, con la intención de mantenernos dentro del marco del respeto ético y legal. Posteriormente, se coordinó con el responsable asignado en la institución edil, Gerente de Recursos Humanos, para proceder a la aplicación del cuestionario a los 70 colaboradores, de acuerdo a la población indicada.

Se procedió a aplicar la encuesta, bajo el explícito conocimiento y aceptación del colaborador; ello supervisando el adecuado llenado de todas las respuestas del cuestionario aplicado.

Posteriormente, se procedió con el acopio de información en la base de datos, mediante la implementación de la data en una Hoja de Cálculo (Excel). Buscando obtener una corrección automática, exportándose estos datos al SPSS V.26; para proceder a su respectivo análisis; en primer caso en nivel descriptivo y luego inferencial. De este análisis se procedió a elaborar tablas y gráficos que presentan las características de la población estudiada.

Estos valores obtenidos fueron sometidos a una correlación Rho de Spearman, con la finalidad de verificar los resultados con la hipótesis de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Basados en el diseño de investigación planteado, se usó herramientas estadísticas como apoyo del estudio, lo cual condujo a un análisis posterior,

la cual está comprendida por técnicas descriptivas como inferenciales. De otra manera, considerando la naturaleza de las hipótesis planteadas, se procedió a aplicar la prueba de Spearman con el objetivo de establecer la relación o no entre las variables consideradas en esta investigación, previo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, donde se obtiene un comportamiento no normal (no paramétrico), además de considerar que nuestra data es mayor a 50 encuestados, en función de ello empleamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov; considerando que el nivel de significancia es menor a 0.05.

Se utilizó el programa estadístico SPSS y el MS Excel.

Posteriormente, las hipótesis planteadas fueron procesadas utilizando el cociente de correlación Rho de Spearman, como ya se indicó, debido a que la distribución muestral en función de las variables es ordinal; con el uso de esta prueba estadística, mediante la determinación del valor de "r" se estableció el tipo de correlación se presenta entre las variables estudiadas.

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó los permisos a la institución edil, el cual nos autorizó recoger datos necesarios, no se aplicó ninguna manipulación, el uso que se le dio a la información es netamente académico, respetando y manteniendo el anonimato de la población participante. De igual manera, utilizando las herramientas adecuadas de forma correcta.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Este análisis fue aplicado para ambas variables; GRH y satisfacción laboral, posterior al acopio de las encuestas de campo. Para el cumplimiento de los objetivos y la contrastación de hipótesis se procedió a realizar la prueba de normalidad, con la finalidad de identificar el nivel de correlación existente entre ellas con las pruebas correspondientes y, precisar las frecuencias según los niveles para las variables indicadas.

Como se indicó la muestra está conformada por 70 colaboradores y las variables de estudio fueron numéricas, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para identificar la distribución de datos, debido a que esta prueba es la adecuada cuando la muestra es mayor a 50 encuestas.

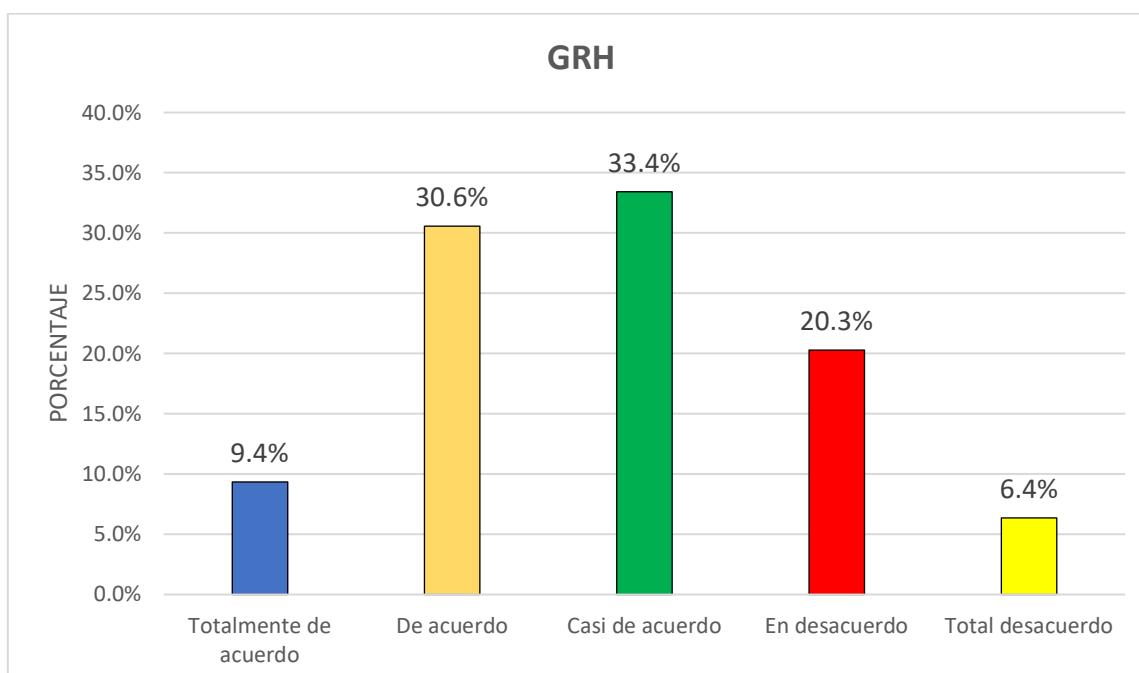
Tabla 4.

Resultados obtenidos al medir la variable GRH

Nivel	F	%
Totalmente de acuerdo	7	9.4%
De acuerdo	21	30.6%
Casi de acuerdo	23	33.4%
En desacuerdo	14	20.3%
Total desacuerdo	5	6.4%
TOTAL	70	100.0%

Figura 3.

Descripción de la Variable GRH



En la Tabla 4 y Figura 3, se visualiza que del total de colaboradores a los que se les aplicó la encuesta, el 9.4% determinan que están totalmente de acuerdo con el nivel de GRH en la entidad edil, un 30.6% percibe como de acuerdo el nivel de la GRH y un expectante 33.4% comunica que está casi de acuerdo con el nivel de la GRH; mientras que un 20.3% indica que está en desacuerdo con la GRH y un 6.4% manifiesta que está en total desacuerdo con el nivel de GRH en la entidad municipal.

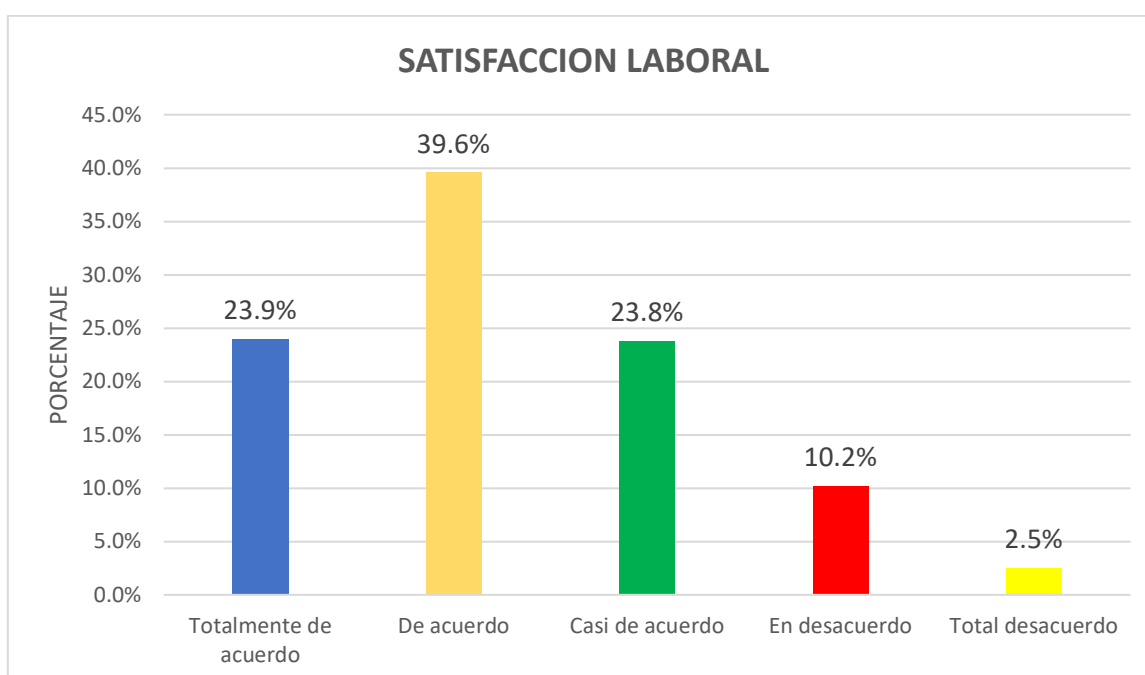
Tabla 5.

Resultados obtenidos al medir la variable Satisfacción Laboral

Nivel	F	%
Totalmente de acuerdo	17	23.9%
De acuerdo	28	39.6%
Casi de acuerdo	17	23.8%
En desacuerdo	7	10.2%
Total desacuerdo	2	2.5%
TOTAL	70	100.0%

Figura 4.

Descripción de la Variable Satisfacción Laboral



En la Tabla 5 y Figura 4, se muestra que del total de colaboradores a los que se les aplicó la encuesta, el 23.9% determinan que están totalmente de acuerdo con el grado de satisfacción laboral en la entidad edil, un 39.6% percibe como de acuerdo el grado de satisfacción laboral y un 23.8% manifiesta que está casi de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral, mientras que un 10.2% indica que está en desacuerdo con el nivel de satisfacción laboral y un 2.5% manifiesta que está en total desacuerdo con el nivel de satisfacción laboral en la entidad municipal.

4.2. Análisis estadístico inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 6.

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proyección organizacional	,142	70	,001	,943	70	,003
Gestión del Cambio	,093	70	,200*	,977	70	,233
Infraestructura organizacional	,100	70	,080	,982	70	,421
Liderazgo	,093	70	,200*	,978	70	,259
Autoestima	,132	70	,004	,963	70	,038
Ambiente Laboral	,122	70	,011	,940	70	,002
Satisfacción del trabajador	,132	70	,004	,971	70	,106

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6. Pruebas de normalidad. Se puede apreciar que el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (N=70) para la evaluación de las dimensiones de ambas variables, tiene un comportamiento no normal (no

paramétrico) donde el (P valor <0,05). Estos resultados permiten tomar la decisión del estadígrafo, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4.2.2. Gestión del Recursos Humano y Satisfacción Laboral.

Prueba de Hipótesis general:

H1. La GRH se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

H0. La GRH no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Tabla 7.

Correlación Rho de Spearman entre la Gestión de recursos humanos y Satisfacción Laboral.

		Gestión de Recursos humanos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humano	1,000	,592**
			,000
		70	70
Satisfacción Laboral	Gestión de recursos humano	,592**	1,000
		,000	.
		70	70

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

Se puede observar en la Tabla 7. Que, al relacionar las variables de estudio, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,592 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) siendo una correlación moderada entre la GRH y la

Satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

4.2.3. Proyección Organizacional y Satisfacción Laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1:

H1: La proyección organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

HO1: La proyección organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Tabla 8.

Correlación Rho de Spearman entre el Proyecto Organizacional y Satisfacción Laboral.

			Proyecto Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Proyecto organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Se puede apreciar en la Tabla 8. Que, al relacionar la dimensión Proyecto organizacional y la variable Satisfacción laboral, se muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,513 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) obteniéndose una correlación con carácter moderado entre el Proyecto

organizacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores. Debido a ello, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

4.2.4. Gestión del cambio y Satisfacción Laboral.

Prueba de Hipótesis específica 2:

H2: La gestión del cambio se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

HO2: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Tabla 9.

Correlación Rho de Spearman entre la Gestión del cambio y Satisfacción Laboral.

			Gestión del cambio	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Se puede visualizar en la Tabla 9. Que, al vincular la dimensión Gestión del cambio y la variable Satisfacción laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,542 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) siendo una correlación alta entre la Gestión del cambio y la Satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

4.2.5. Infraestructura organizacional y Satisfacción Laboral.

Prueba de Hipótesis específica 3:

H3: La infraestructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

HO3: La infraestructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Tabla 10.

Correlación Rho de Spearman entre la Infraestructura Organizacional y Satisfacción Laboral.

			Infraestructura organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Infraestructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Se puede observar en la Tabla 10. Que, al vincular la dimensión Infraestructura organizacional y la variable Satisfacción laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,543 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) siendo una correlación alta entre la Gestión del cambio y la Satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

4.2.6. Liderazgo y Satisfacción Laboral.

Prueba de Hipótesis específica 4:

H4: El liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

HO4: El liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Nivel de significancia para el contraste de hipótesis del 5% ($\alpha = 0.05$).

Tabla 11.

Correlación Rho de Spearman entre el Liderazgo y Satisfacción Laboral.

			Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Se puede observar en la Tabla 11. Que, al vincular la dimensión Infraestructura organizacional y la variable Satisfacción laboral, se obtiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,543 con valor P-valor < 0.05 (sig. bilateral) siendo una correlación alta entre la Gestión del cambio y la Satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

V. DISCUSIÓN

En concordancia con el objetivo general planteado para el desarrollo de esta investigación, y después de efectuar los análisis estadísticos respectivos se puede manifestar la existencia de una importante relación entre las variables estudiadas; GRH y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la institución edil, esto se evidencia en los resultados análisis y contrastados mediante la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, además que permitió corroborar con las herramientas adecuadas que la GRH presenta en esta investigación una relación de un 59,2% con el correspondiente grado de satisfacción laboral de los colaboradores de la organización edil, valor relacional establecido de manera directa ($Rho=0,592$) y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$).

Los valores resultantes en esta investigación permiten realizar la inferencia e indicar que en la medida que se logra una adecuada GRH en una institución u organización, se busca como contrapartes expectativas elevadas de satisfacción laboral entre los trabajadores, esta inferencia es corroborada en el estudio realizado por Madriaga (2018), quien es su investigación realizada manifiesta en la conclusión un valor de Rho de Spearman =0.894 y $P=0.000$ ”, para la población muestral considerada.

Los resultados presentados en el párrafo anterior permiten inferir que en la medida que se obtienen mejores resultados en la GRH en las instituciones, también es de esperarse conseguir altos grados de satisfacción laboral entre los trabajadores, estas aseveraciones se corroboran en la investigación presentada por Chagua (2019), quien concluye que existe una relación significativa entre la GRH y la satisfacción laboral entre los trabajadores del ámbito donde aplica la investigación, siendo este contraste oportuno para validar la hipótesis planteada en esta investigación y desde la perspectiva del estudio se evidencia en la organización edil.

Es importante entender que en un ambiente de desempeño laboral donde se percibe elementos y procesos de GRH, los colaboradores van a percibir de manera objetiva que la GRH se adapta a los mecanismos de gestión, por ende su percepción de satisfacción laboral se va a ver reforzada de manera positiva y ello lo van reflejando en las actividades que vienen desarrollando para brindar un buen servicio, para permitirles crecer profesional y personalmente y ello conlleva a mejorar el nivel y crecimiento de cada individuo.

Así mismo, también es importante contrastar los resultados obtenidos con los de Guzmán (2016), quien indica en sus conclusiones haber obtenido una correlación moderada y positiva de 0,471, esto muestra la prevalencia de una correlación entre las variables, para ello tenemos que el valor $p < 0,05$, entre el nivel de satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos en el ámbito estudiado.

Por otra parte, los resultados se verifican con el estudio formulado por Chávarry (2018), quien manifiesta el hallazgo de que en su estudio, se contaba con un alto nivel de insatisfacción en el ámbito laboral, ya que los trabajadores no tienen la percepción de satisfacción con relación a los indicadores de infraestructura, las políticas que implementa la administración, los beneficios sociales percibidos por los colaboradores, el adecuado clima laboral y la relación directa que mantienen con las jefaturas, podemos indicar que en dicho trabajo la insatisfacción que manifiestan los colaboradores se manifiesta por una mala práctica de la GRH aplicada en la institución, por ello se deja constancia sobre la existencia de una estrecha relación manifestada entre la satisfacción laboral, tal como se demuestra.

En cuanto al objetivo específico 1; Identificar la relación existente entre la proyección organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil, se ha encontrado un nivel de correlación moderada, que luego de contrastar mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se demuestra estadísticamente que la proyección

organizacional presenta una relación en un 51,3% con la satisfacción laboral entre los colaboradores, relación que se establece de manera directa ($\rho=0.513$) y significativa ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$).

Los valores presentados nos permiten indicar que a mayor gestión en una adecuada proyección organizacional en la variable GRH trae como consecuencia un incremento en los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad estudiada, este hallazgo se contrasta con el estudio de Flores (2018), en cuya investigación concluye que dicha relación es positiva media considerable. Acotando este sentido de análisis, Apaza (2015), quien en su estudio obtiene resultados semejantes al indicar en sus conclusiones, que en función de que se aumente la percepción del clima organizacional, de igual forma aumentará el nivel de satisfacción laboral, esto nos advierte la necesidad de que se perciba un adecuado clima organizacional en la institución, para que de esta manera se motive adecuadamente a los colaboradores.

La obtención de estos resultados es muy importante, ya que determinan que, si la entidad se empeña en lograr una adecuada proyección organizacional, donde les va a permitir la identificación de puestos, funciones y responsabilidades; ello de acuerdo a lo percibido por los trabajadores les genera un clima de satisfacción laboral adecuado, obteniendo mejoras en el desempeño de sus funciones.

Para el Objetivo específico 2; Identificar la relación existente entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil, se ha encontrado y presenta una correlación alta, que luego de contrastar mediante la aplicación de la herramienta estadística, de la prueba de Rho de Spearman, se comprobó en el ámbito estadístico que la gestión del cambio tiene una relación en un 54,2% con la satisfacción laboral entre los encuestados, relación que se establece de manera directa ($\rho=0.542$) y significativa ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$).

De acuerdo a los resultados analizados y presentados, se puede indicar que en la medida en que la organización edil asuma más y mejores estrategias que le permitan lograr gestionar adecuadamente los cambios institucionales, ello traerá consigo mejoras en la confianza de los colaboradores para obtener y estar inmersos en cambios estructurales, facilitando a sus colaboradores a que logren procesos de mejora, transformación para un adecuado desempeño de sus funciones, muchos de estos aspectos debido a la influencia del avance tecnológico y globalización, y como contraparte, definitivamente se espera una mayor satisfacción en las funciones ejercidas por ellos, estos resultados se corroboran con los expuestos por Tarazona (2017), quién encuentra una relación muy alta entre estos parámetros, en su investigación.

Para el Objetivo específico 3; Identificar la relación existente entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil, luego del análisis respectivo se ha encontrado una correlación alta, entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral, que luego de comprobar mediante la prueba de Rho de Spearman, se corrobora estadísticamente que la infraestructura organizacional presenta una relación en un 54,3% con la satisfacción laboral entre los colaboradores, relación que se establece de manera directa ($\rho = 0.543$) y significativa ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$).

Por los resultados presentados, podemos aseverar que es importante invertir en mejorar la infraestructura organizacional de la institución, para ello se debe estar atento a los cambios de nuevos puestos, mejores capacidades de los puestos laborales y mejorando los sistemas jerárquicos seleccionados por la organización edil, también influye la asignación correcta y adecuada de trabajo en las respectivas áreas, con cumplimiento importante de las capacidades requeridas para cada uno de los puestos, esto lo tienen expresado en su organigrama institucional, el organigrama obedece normalmente a la estructura de la organización edil, pero no por ello se

pueden ir incorporando mejoras; como consecuencia de estas mejoras en el ámbito de la infraestructura organizacional se va a percibir una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores, quienes se sentirán más comprometidos en las labores ejercidas en la organización, de lo que también nos referencia Bruzual (2016), quien manifiesta en sus conclusiones que cuanto más agradable sea el clima laboral e infraestructura organizacional, mayor será el grado de satisfacción que percibirán los trabajadores de la institución.

De semejante forma, para el Objetivo específico 4; Identificar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción en los trabajadores de la institución edil, en esta investigación se ha encontrado un nivel de relación alto, entre el liderazgo y la satisfacción laboral, que luego de analizar y contrastar mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, se comprueba con las herramientas estadísticas que el indicador liderazgo presenta una relación en un 51,3% con la variable satisfacción laboral entre los colaboradores de la organización edil, relación que se establece de manera directa ($\rho = 0.513$) y significativa ($p\text{-valor } 0.000 < 0.05$), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y verificar la tercera hipótesis específica de investigación: La infraestructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.

Con referencia a este resultado, se puede indicar que el liderazgo es un indicador de suma importancia para generar un clima de satisfacción laboral, debido a que se aprende con el ejemplo; a mayor liderazgo en la GRH se pretende buscar mayores y acertados niveles de satisfacción laboral en los colaboradores, debido fundamentalmente a que los trabajadores esperan motivación, ejemplos de la ejecución de las actividades, involucramiento y sobre todo, consideración para lograr los objetivos de la municipalidad donde desempeñan sus labores, en el ámbito administrativo de la sede central, este punto es corroborado por Torres (2019), quien

menciona entre sus conclusiones que los trabajadores de una organización esperan respeto, consideración, comunicación y una adecuada relación interpersonal entre colaboradores, debido a ello es importante plantear las estrategias adecuadas para lograr este objetivo dentro de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis efectuado a los datos obtenidos en campo y de acuerdo al objetivo, se concluye que la GRH tiene una adecuada relación positiva y significativa con la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray., con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.592 y P=0.000. Esto determina que a mayor GRH, mayor será el grado de satisfacción laboral, lo cual es congruente con la Teoría de X y Y; la misma que viene implementándose en muchas empresas para lograr la optimización de las potencialidades de los colaboradores.

La Proyección organizacional y la variable satisfacción laboral también presentan, luego del análisis, una relación moderada para los trabajadores de la municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray., presentando un nivel de significancia Rho de Spearman =0.513 y P=0.000. Se concluye que, a mayor proyección organizacional, mayor satisfacción laboral.

La Gestión del Cambio y la satisfacción laboral también presentan una relación alta para los colaboradores de la municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray., presentando como resultado un nivel de significancia Rho de Spearman =0.542 y P=0.000. Se concluye que, a mayor y mejor gestión del cambio, mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, la infraestructura organizacional y la variable satisfacción laboral, presentan como resultado un nivel de correlación alto, entre los colaboradores de la municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray., para lo cual se obtiene un nivel de significancia Rho de Spearman = 0.543 y significativa (p-valor $0.000 < 0.05$). Permite concluir que, a mayor gestión de infraestructura organizacional, mayor grado de satisfacción laboral.

De manera semejante, el liderazgo ya la satisfacción laboral presentan un nivel de correlación alto para los trabajadores de la municipalidad distrital

Andrés Avelino Cáceres Dorregaray., presentando un nivel de significancia Rho de Spearman =0.513 y P=0.000. Concluyendo que, a mayor liderazgo de las jefaturas, se obtiene mayor grado de satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Para lograr una GRH efectiva y significativa que proponga cambios importantes en la organización es adecuado trabajar en el liderazgo de las jefaturas y supervisiones de las diferentes áreas de la municipalidad, quienes deben asumir retos, presentar predisposición de aprendizaje y motivación entre sus colaboradores, estos procesos conducirán a mejorar la satisfacción laboral en la entidad edil. Debido a que la GRH y la satisfacción laboral tienen una relación importante, de acuerdo a los resultados de esta investigación.

Por otra parte, y no menos importante, es la implementación de estrategias en el ámbito de la GRH, por parte de la municipalidad, para la formación permanente a los trabajadores de la municipalidad, basados en el logro de sus objetivos personales e institucionales. Estas capacitaciones deben estar enfocadas a todos los niveles, con temática innovadora, en los ámbitos administrativo-laboral y de habilidades blandas.

Es importante recomendar que los líderes y supervisores planteen un permanente sistema de monitoreo de objetivos por parte de los trabajadores, este acompañamiento generará un sentimiento de satisfacción laboral, debido a que el colaborador va a experimentar la verdadera dimensión del interés de sus líderes en el adecuado desempeño de sus labores; así mismo los colaboradores sentirán el acompañamiento de las jefaturas y sentirán más satisfechos de laborar en esta institución.

Por otra parte, es importante plantear a nivel institucional, involucrando a la alta dirección y autoridades de la municipalidad, genere e implemente un Plan de GRH, que pretenda lograr objetivos adecuados en la contratación de personal idóneo, que tenga la vocación, competencia y características para el desarrollo del distrito; dicho plan debe estar de acuerdo a los planes operativos, recursos financieros, funciones, organigrama, formación permanente de los colaboradores, tamaño de

planilla y una adecuada selección de los trabajadores; ello redundará en lograr mayor satisfacción laboral entre los integrantes de la municipalidad.

REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Disponible en:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>

Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. 1ra edición. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Disponible en:

https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles

Apaza I., (2019). *Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración de Negocios. Universidad Peruana Unión. Disponible en:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3163/Ivan_Tesis_Doctorado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apaza M., (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. Perú, 2015*. Tesis para optar el grado académico de: Magister scientiae en contabilidad y administración. Mención en gestión pública. Universidad Nacional del Altiplano. Disponible en:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, G., (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Edición. Editorial Episteme. Disponible en:

<http://fidiasarias.blogspot.com/2016/07/el-proyecto-de-investigacion-7a-edicion.html>

Artaza O., Santacruz J, Girard JE, Alvarez D, Barria S, Tetelboin C, et al. (2020), *Formación de recursos humanos para la salud universal: acciones estratégicas desde las instituciones académicas*. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020. Disponible en:

<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.83>

Ayuso, J. (2017). *De líderes a auténticos agentes de cambio*. Capital Humano. Disponible en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=126739544&lang=es&site=ehost-live>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. 3ra. Edición. Disponible en:

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

Barceló, J. C. (2020). *La política de Recursos Humanos en Google*. IMF, Blog de recursos Humanos. Disponible en:

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/rrhh/la-politica-recursos-humanos-google/>

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Disponible en:

<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>

Bayo, M., Ortín, P., (2019). *Artículo: Lo que los responsables de Recursos Humanos españoles podrían aprender de Europa*. *Academic Rigour. Journalistic Flair*. Disponible en:

<https://theconversation.com/lo-que-los-responsables-de-recursos-humanos-espanoles-podrian-aprender-de-europa-125154>

Bizneo Blog, Software de recursos humanos con tecnología de vanguardia. (2022)., *Bizneo HR Software*. *Union Europea*. Disponible en:

<https://www.bizneo.com/blog/estructura-organizacional/#:~:text=La%20estructura%20organizacional%20es%20el,s e%20ramifica%20en%20un%20%C3%A1rbo>

Bruzual, F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management*. Tesis para obtener el grado de Maestría en recursos humanos. Universidad de Montemorelos. Disponible en:

<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/133>

Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. *Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. 2002;6(1-2):1-10. [fecha de Consulta 13 de noviembre de 2020]. ISSN: 1138-414X. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56751267012>

Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación Científica*. Universidad de la Fuerza armada ESPE. Disponible en:

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Camacho, M. (2018). *Todo sobre la gestión Internacional de los recursos humanos. Artículo: gestión del talento Humano. Factorialblog*. Disponible en:
<https://factorialhr.es/blog/internacional-recursos-humanos/>
- Carpio, R. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa constructora del rubro de gasificación en el sur del Perú, año 2019. Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia Social y recursos Humanos. Universidad Católica Santa María*. Disponible en:
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9682/A6.1998.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carvacho, E. (2021). *El Futuro de la GRH Internacional. Tesis para optar el grado de magister en gestión y Dirección de empresas. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Santiago de Chile. 2021*. Disponible en:
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180051/El-futuro-de-la-gestion-de-recursos-humanos-internacional-el-manejo-de-personal-global-estrategia-analisis-y-procesos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cernas, D., Mercado, P., León, F. (2017). *Contaduría y Administración. Artículo: Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. Disponible en:
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/986>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. Contaduría y Administración,
doi:10.22201/fca.24488410e.2018.986
- Chagua, Y. (2019). *La Gestión del Talento Humano y La Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Estación Experimental Agraria Santa Ana de Junín – 2018, (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. Disponible en:
http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA_YOLAND_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano. 3ra. Edición. Bogota: Editorial Mc. Graw Hill*. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., Silva-Tarrillo, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo del Conocimiento*. Disponible es:

DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253

Conexión ESAN (2019). *Blog. Gestión del cambio: su importancia para una organización*. Disponible en:

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-del-cambio-su-importancia-para-una-organizacion>

Correa, E. (2021). *Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos*. Artículo de investigación. *Suma de Negocios*. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2013000100109

Decreto Legislativo N° 1023. (2008). *Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de GRH*. Disponible en:

<https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-1023>

De la Cruz, M. (2021). *Gestión del recurso humano y satisfacción laboral de trabajadores de la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud – 2020*. Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57274/De%20La%20Cruz_RML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina: Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región*. Artículo de Consulta. Quito, Guayaquil. Disponible en:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Diario El Peruano., (2021). *Diario Oficial del Bicentenario. Economía: Negocios, inversiones y finanzas. Recomendaciones a fin de Superarlos*. Edición 339. Disponible en:

<https://elperuano.pe/suplemento/economika>

Economipedia, (2022). *Haciendo fácil la economía. Estructura organizacional*. Disponible en:

<https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>

Escudero, M. (2022). *¿Qué es la autoestima? Blog del centro Manuel Escudero, psicología clínica y psiquiátrica*. Disponible en:

<https://www.manuelescudero.com/texto-de-videos-psicologia/que-es-la-autoestima/>

Felguera, A. (2017). *GOOGLE: LAS CLAVES DEL ÉXITO. Estudio de los aspectos determinantes del éxito empresarial. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid.* Disponible en:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/18793/TFG-Felguera%20Carrilero%2C%20Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franco, J. (2018). *Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. Revista CEA. Vol. 4. Instituto tecnológico metropolitano, Colombia.* Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723006/638167723006.pdf>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardym R. (2008). *GRH. Edit. Pearson., 5ta. Edición. Universidad Complutense de Madrid.* Disponible en:

<https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/07/Gestion-de-recursos-humanos.-5ed-Balkin.pdf>

Glaister, A., Karayak, G., Demirbag, M., Tatoglu, E., (2017). *HRM and performance—The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context.* Disponible en:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12170>

Guerrero, M., Izaguirre, J., Méndez, J., Wright, M., Hidalgo, P., Silva, D., Castro, N. (2021). *LA ADMINISTRACIÓN APLICADA AL TALENTO HUMANO: Operaciones en Servicios Financieros, Hoteleros y de Comunicación: su adaptación post COVID.*

Hernández, R; Sampieri, R. y Baptista, L (2018). *Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.* Disponible en:

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%20roberto%20hernandez%20sampieri.pdf)

Iberdrola. (2022), *Blog: Gestión del Cambio: La gestión del cambio: una habilidad básica para las empresas y las personas en el siglo XXI.* Disponible en:

<https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>

Ivancevich, J., Konopaske, R., Mattenson, M., (2006). *Comportamiento organizacional. 7ma edición. México DF: McGraw Hill.* Disponible en:

https://kupdf.net/queue/comportamiento-organizacional-7ed-ivancevich-konopaske-y-matteson_5d2d0ca3e2b6f56c1f6f6889_pdf?queue_id=-1&x=1650868100&z=MjAwMToxMzg4OjY1NjI6MjNhND01OGQwOmZiNWY6ZmRlMjo3OWIz

Jain, P. (2016). *The influence of transformational leadership and emotional intelligence on organizational commitment. Journal of Commerce and Management Thought. DOI:10.5958/0976-478X.2016.00033.1.* Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/305152480_The_Influence_of_Transformational_Leadership_and_Emotional_Intelligence_on_Organizational_Commitment

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Gestión Joven, (18), 183-195.* Disponible en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=ehost-live>

Las Hayas, A. (2016) *La transformación de Recursos Humanos en la creación de valor. Artículo Harvard Deusto.* Disponible en:

<https://www.harvard-deusto.com/la-transformacion-de-recursos-humanos-en-la-creacion-de-valor>

Maxwell, J. (2004). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted. Maxwell Motivation, Inc.*

<https://es.pdfdrive.com/las-21-leyes-irrefutables-del-liderazgo-pdf-d10145108.html>

Madriaga, E. (2018). Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018. *Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.* Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21445>

Mendoza-Briceño, E., Guerrero, M., Carhuanchu-Mendoza, I., Nolasco-Labajos, F., Silva, D., (2022). *Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. Apuntes Universitarios. Ministerio de Salud-Lima Norte, Lima, Perú. Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil, Ecuador; Universidad Señor de Sipán, Trujillo, Perú. Universidad Norbert Wiener; Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. 2022.* Disponible en:

<https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>

Meza, M., y Martínez, M., (2015). *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Situación actual de las oficinas de recursos humanos. Lima. Perú. 2015.* Disponible en:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8F75A3495792EB8905257F5C007780FF/\\$FILE/mezmun.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8F75A3495792EB8905257F5C007780FF/$FILE/mezmun.pdf)

Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral.* Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Disponible en:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Núñez, C., y Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. (Tesis de Maestría – Universidad Cooperativa de Colombia – Colombia). Disponible en:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2018). Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la Tesis. Ediciones de la U. 3ra. Edición. Disponible en:

https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_4ta_Edici%C3%B3n_Humberto_%C3%91aupas_Pait%C3%A1n

Pérez, H. (2019). *Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Artículo alternativas en psicología.* Disponible en:

<https://alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%ADas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>

QuestionPro, (2022). *Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla. Blog.* Disponible en:

<https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>

Reguant, M., Martínez F., (2014) *Operacionalización de Conceptos/ Variables. Barcelona.* Disponible en:

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>

Riva, J., (2018) *GRH y satisfacción laboral en la Zona Registral VIII Sede Huancayo, 2018*

Sanchez H, Reyes C, Mejía K, (2018) *Manual de Términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Edit. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Junio 2018. 1ra. Edición.* Disponible es:

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Senge, P. (1990). La quinta disciplina. *El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.* Ediciones Juan Granica S.A., España. Disponible en:

https://www.academia.edu/24023956/La_quinta_disciplina_El_arte_y_la_pr%C3%A1ctica_de_la_organizaci%C3%B3n_abierta_al_aprendizaje_Este_material_se_utiliza_con_fines_exclusivamente_did%C3%A1cticos

- Sierra Bravo, R. (1994) *Técnicas de Investigación Social*. 9na. Edic. Editorial Paraninfo SA. Disponible en:
<https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- SHRM Special Expertise Panels: Trends Report. (2005). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Sydle. (2022). Blog. *Gestión por procesos*. *Gestión de Recursos Humanos: ¿Qué es y cómo optimizarla?*. Disponible en:
<https://www.sydle.com/es/blog/gestion-de-recursos-humanos-61240605b060f5760424b13e/>
- Steger MB, Soler Chic J. *Globalización : Una Breve Introducción*. ANTONI BOSCH EDITOR; 2019. Disponible en:
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2168995&lang=es&site=eds-live>
- Storey J, Ulrich, D., Wright P. (2019). *Strategic Human Resource Management. State of Art in Business Research*. 1ra Edic. 2019. London.
- Tarazona B., (2017). *Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017*. Tesis para optar en grado académico de Maestra en Gestión Pública. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14678/Tarazona_LBF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thamrin, H. (2012). *The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance*. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Disponible en:
<http://ijimt.org/papers/299-M678.pdf>
- Toledo, W., De la Rosa, K., Ramos, Luis., Vásquez., L. (2020). *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*. *Futuro de los recursos humanos ante la Implementación de la tecnología 5g*. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo. Venezuela. 480 – 491. Disponible en:
<http://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/242/226>
- Torres, C., (2019). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gerencia de servicios de salud. Universidad de San Martín de Porres. 2019. Disponible en:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6447>

- Torres-Flórez, D., Cedano-Parrado, L. F., & Pérez-Sánchez, M. P. (2020). *El perfil de los responsables del área de gestión humana en perfil de los responsables del área de gestión humana en las PYMES: caso Villavicencio, Colombia*. *Clio América*, 14(27), 430–440. <https://doi.org/10.21676/23897848.3706>
- Valderrama, S. (2015) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 2ª reimpresión*. Lima, Perú: Ed. San Marcos. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza#download>
- Ventura-León, José Luis. (2017) *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. *Revista Cubana de Salud Pública* Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017) *Administración una perspectiva global empresarial y de Innovación*. 15ed. Mcgraw-hill Education. México Disponible en: https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Wood, G.; Lee, F.; Demirbag, M.; y Kwong, K. (2018). *Gestión internacional de recursos humanos en contextos de alta incertidumbre*. *Revista: The International Journal of Human Resource management*, 2018. Universidad de Essex en Inglaterra. Disponible en: <https://www.academia.edu/40386885>
- Wright, T. A., & Bonnet, D. G. (2007). *Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/200130344_Job_Satisfaction_and_Psychological_Well-Being_as_Nonadditive_Predictors_of_Workplace_Turnover

ANEXOS

<p>laboral en los trabajadores de la institución edil?</p>	<p>satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.</p>	<p>HO2: La gestión del cambio no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.</p>			
<p>PE3: ¿Qué relación existe entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de institución edil?</p>	<p>OE3: Identificar la relación existente entre la infraestructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.</p>	<p>H3: La infraestructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil. HO3: La infraestructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.</p>			
<p>PE4: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción en los trabajadores de la institución edil?</p>	<p>OE4: Identificar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción en los trabajadores de la institución edil.</p>	<p>H4: El liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil. HO4: El liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución edil.</p>			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicador
Gestión del talento humano	Proyección organizacional	Visión
		Acción estratégica
	Gestión del cambio	Movilización para el cambio
		Monitoreo
		Evaluación
	Infraestructura organizacional	Alto rendimiento
		Procesos organizacionales
	Liderazgo	Desarrollo de competencias
		Estilo de dirección
		Motivación
Satisfacción laboral	Satisfacción del trabajador	Ambiente
		Remuneración
		Resultados
	Autoestima	Trato al personal
		Reconocimiento al personal
	Ambiente laboral	Libertad
		Seguridad

Anexo 3: Operacionalización de la Variable Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
D1: Proyección Organizacional	Visión Acción estratégica	1, 2, 3, 4, 5			
D2: Gestión del Cambio	Movilización para el cambio Monitoreo Evaluación	6, 7, 8, 9, 10	Escala de Likert Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Casi de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente Regular Excelente	5 – 11 12 – 18 19 - 25
D3: Infraestructura organizacional	Alto rendimiento Procesos Organizacionales	11, 12, 13, 14, 15			
D4: Liderazgo	Desarrollo de Competencia Estilo de dirección Motivación	16, 17, 18, 19, 20			

Anexo 4: Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
D1: Satisfacción del trabajador	Ambiente Remuneración Resultados	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala de Likert Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Casi de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 - 25
D2: Autoestima	Trato al personal Reconocimiento al personal	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15			
D3: Ambiente laboral	Ambiente	16, 17, 18, 19, 20			

Anexo 5: Operacionalización de Variables e Ítems

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Gestión del talento humano	Proyección organizacional	Visión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuentra un adecuado manejo en la cultura organizacional de la institución. 2. Las prácticas de recursos humanos se alinean a la cultura organizacional de la institución
		Acción estratégica	<ol style="list-style-type: none"> 3. Identifica los problemas clave en la Oficina donde desarrolla sus funciones. 4. Participo en la solución de problemas de la organización. 5. Encuentra un nivel de compromiso con la organización.
	Gestión del cambio	Movilización para el cambio	<ol style="list-style-type: none"> 6. Se reconoce las necesidades de aplicación y de cambios en la Oficina donde desarrolla sus funciones.
		Monitoreo	<ol style="list-style-type: none"> 7. Las autoridades se encargan de proponer y manejar las diversas actividades de capacitación dentro de la institución. 8. Se ejecuta monitoreo constante en las actividades que desarrolla el personal dentro de la organización.
		Evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 9. Se evalúa periódicamente la ejecución adecuada de las actividades asignadas entre personal. 10. Se monitorea constantemente, con evaluaciones, los procesos de cambio que requiere la organización.
	Infraestructura organizacional	Alto rendimiento	<ol style="list-style-type: none"> 11. Las oficinas cuentan con infraestructura adecuada en función de las actividades que realiza. 12. Se cuenta con el material necesario para el desarrollo de tareas asignadas.

			13. Dentro de la organización, las actividades laborales se integran.
		Procesos organizacionales	14. Se toma en cuenta la propuesta de nuevos métodos y/o procesos dentro de la organización. 15. Se respeta el manual de organización y funciones, para la ejecución correcta de los procesos de la organización.
	Liderazgo	Desarrollo de competencias	16. Se toma en cuenta la opinión de todos los colaboradores.
		Estilo de dirección	17. Existe retroalimentación entre directivo y colaboradores.
		Motivación	18. Se motiva constantemente al personal a perfeccionarse. 19. Dentro de la institución, se premia al colaborador cuando ejecuta de forma correcta sus actividades. 20. Existe una oficina de recursos humanos.
Satisfacción laboral	Satisfacción del trabajador	Ambiente	1. La distribución del ambiente físico de tu área de trabajo te permite ejecutar tu trabajo de manera fácil 2. Es confortable el área de trabajo en el que me desarrollo.
		Remuneración	3. Considera que el sueldo recibido no está en proporción a las actividades que desempeño-. 4. Mi trabajo permite cubrir mis necesidades económicas.
		Resultados	5. Estoy satisfecho con el resultado de las actividades que realizo. 6. Me desarrollo de forma útil en las labores que desempeño. 7. Desarrollo mis actividades sin presiones. 8. Aporto con mi capacidad a lograr los objetivos de la institución.
	Autoestima	Trato al personal	9. El trato dentro de la organización es agradable de parte del jefe.

			10. El trato dentro de la organización es agradable de parte de los compañeros.
		Reconocimiento al personal	<p>11. Se reconoce las actividades que realizo y se valoran como cualquier otra.</p> <p>12. Me siento satisfecho con las actividades que realizo.</p> <p>13. Me siento apreciado en el puesto asignado que desempeño.</p> <p>14. Tengo clara mis habilidades y limitaciones en el desarrollo de mis funciones.</p> <p>15. Considero que con mi trabajo ayudo a conseguir el éxito de la organización.</p>
	Ambiente laboral	Libertad	<p>16. Siento libertad para estrechar lazos amicales desde mi puesto de trabajo.</p> <p>17. En el puesto en el que me desempeño se percibe un buen clima laboral.</p>
		Seguridad	<p>18. Me siento seguro de actuar libremente en la oficina, desempeñando mis funciones.</p> <p>19. Me brindan confianza mis superiores para desarrollarme en mis actividades.</p> <p>20. Me satisface ayudar desde mi puesto de trabajo a otros colaboradores.</p>

Anexo 6: Cuestionario para evaluar la Gestión del recurso humano

Estimado colaborador:

El instrumento que te presentamos a continuación tiene como finalidad medir la gestión del talento humano dentro de la muestra elegida.

Te solicito leer detenidamente la propuesta y marcar lo más cercano posible a tu percepción dentro de los recuadros con un aspa (X) según sea tu respuesta.

No se solicitará datos personales, la encuesta tiene un fin específicamente de investigación, y se garantiza el uso cuidadoso de todas las respuestas que aquí se indique. La escala es la siguiente.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Proyección organizacional					
1. Encuentra un adecuado manejo en la cultura organizacional de la institución.					
2. Las prácticas de recursos humanos se alinean a la cultura organizacional de la institución					
3. Identifica los problemas clave en la Oficina donde desarrolla sus funciones.					
4. Participo en la solución de problemas de la organización.					
5. Encuentra un nivel de compromiso con la organización.					
Dimensión: Gestión del cambio					
6. Se reconoce las necesidades de aplicación y de cambios en la Oficina donde desarrolla sus funciones.					
7. Las autoridades se encargan de proponer y manejar las diversas actividades de capacitación dentro de la institución					
8. Se ejecuta monitoreo constante en las actividades que desarrolla el personal dentro de la organización.					

9. Se evalúa periódicamente la ejecución adecuada de las actividades asignadas entre personal.					
10. Se monitorea constantemente, con evaluaciones, los procesos de cambio que requiere la organización.					
Dimensión: Infraestructura organizacional					
11. Las oficinas cuentan con infraestructura adecuada en función de las actividades que realiza.					
12. Se cuenta con el material necesario para el desarrollo de tareas asignadas.					
13. Dentro de la organización, las actividades laborales se integran.					
14. Se toma en cuenta la propuesta de nuevos métodos y/o procesos dentro de la organización.					
15. Se respeta el manual de organización y funciones, para la ejecución correcta de los procesos de la organización.					
Dimensión: Liderazgo					
16. Se toma en cuenta la opinión de todos los colaboradores.					
17. Existe retroalimentación entre directivo y colaboradores.					
18. Se motiva constantemente al personal a perfeccionarse.					
19. Dentro de la institución, se premia al colaborador cuando ejecuta de forma correcta sus actividades.					
20. Existe una oficina de recursos humanos.					

Anexo 7: Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral

Estimado colaborador:

El instrumento que te presentamos a continuación tiene como finalidad medir la satisfacción laboral dentro de la muestra elegida.

Te solicito leer detenidamente la propuesta y marcar lo más cercano posible a tu percepción dentro de los recuadros con un aspa (X) según sea tu respuesta.

No se solicitará datos personales, la encuesta tiene un fin específicamente de investigación, y se garantiza el uso cuidadoso de todas las respuestas que aquí se indique. La escala es la siguiente.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción del trabajador					
1. La distribución del ambiente físico de tu área de trabajo te permite ejecutar tu trabajo de manera fácil					
2. Es confortable el área de trabajo en el que me desarrollo.					
3. Considera que el sueldo recibido no esta en proporción a las actividades que desempeño-.					
4. Mi trabajo permite cubrir mis necesidades económicas					
5. Estoy satisfecho con el resultado de las actividades que realizo.					
6. Me desarrollo de forma útil en las labores que desempeño.					
7. Desarrollo mis actividades sin presiones.					
8. Aporto con mi capacidad a lograr los objetivos de la institución.					
Dimensión: Autoestima					
9. El trato dentro de la organización es agradable de parte del jefe.					
10. El trato dentro de la organización es agradable de parte de los compañeros.					

11. Se reconoce las actividades que realzo y se valoran como cualquier otra.					
12. Me siento satisfecho con las actividades que realizo.					
13. Me siento apreciado en el puesto asignado que desempeño.					
14. Tengo clara mis habilidades y limitaciones en el desarrollo de mis funciones.					
15. Considero que con mi trabajo ayudo a conseguir el éxito de la organización.					
Dimensión Ambiente laboral					
16. Siento libertad para estrechar lazos amicales desde mi puesto de trabajo.					
17. En el puesto en el que me desempeño se percibe un buen clima laboral.					
18. Me siento seguro de actuar libremente en la oficina, desempeñando mis funciones.					
19. Me brindan confianza mis superiores para desarrollarme en mis actividades.					
20. Me satisface ayudar desde mi puesto de trabajo a otros colaboradores.					

Anexo 8: Validación de jueces del instrumento de la variable GRH

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Proyección organizacional								
1	Existe buen manejo en la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
2	Las prácticas de recursos humanos se alinean a la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
3	Identifica los problemas clave en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
4	Participo en la solución de problemas de la organización	✓		✓		✓		
5	Existe nivel de compromiso con la organización	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión del cambio								
6	Se reconoce las necesidades de aplicación y de cambios en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
7	Las autoridades se encargan de proponer y manejar las diversas actividades dentro de la institución	✓		✓		✓		
	Se realiza monitoreo constante en las actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
9	Se evalúa la ejecución adecuada de las actividades asignadas entre personal.	✓		✓		✓		
10	Se monitorea constantemente los procesos de cambio que requiere la organización.	✓		✓		✓		
Dimensión: Infraestructura organizacional								
11	Las oficinas cuentan con infraestructura adecuada	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con el material necesario para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
13	Existe integración entre las diversas actividades que se realiza dentro de la organización.	✓		✓		✓		
14	Se toma en cuenta la propuesta de nuevos métodos y/o procesos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
15	Se respeta el manual de organización y funciones que marca los procesos organizacionales.	✓		✓		✓		
Dimensión: Liderazgo								
16	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores	✓		✓		✓		
17	Existe retroalimentación entre directivo y colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Se motiva constantemente al personal a perfeccionarse	✓		✓		✓		
19	Se premia la correcta ejecución de actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
20	Existe una oficina de recursos humanos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. ROSA TATY FREY DNI: 07015123

Especialidad del validador: NEUROLOGÍA DE ANEXIACIÓN

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

.....de.....del 2020

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Proyección organizacional								
1	Existe buen manejo en la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
2	Las prácticas de recursos humanos se alinean a la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
3	Identifica los problemas clave en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
4	Participo en la solución de problemas de la organización	✓		✓		✓		
5	Existe nivel de compromiso con la organización	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión del cambio								
6	Se reconoce las necesidades de aplicación y de cambios en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
7	Las autoridades se encargan de proponer y manejar las diversas actividades dentro de la institución	✓		✓		✓		
8	Se realiza monitoreo constante en las actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
9	Se evalúa la ejecución adecuada de las actividades asignadas entre personal.	✓		✓		✓		
10	Se monitorea constantemente los procesos de cambio que requiere la organización.	✓		✓		✓		
Dimensión: Infraestructura organizacional								
11	Las oficinas cuentan con infraestructura adecuada	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con el material necesario para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
13	Existe integración entre las diversas actividades que se realiza dentro de la organización.	✓		✓		✓		
14	Se toma en cuenta la propuesta de nuevos métodos y/o procesos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
15	Se respeta el manual de organización y funciones que marca los procesos organizacionales.	✓		✓		✓		
Dimensión: Liderazgo								
16	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores	✓		✓		✓		
17	Existe retroalimentación entre directivo y colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Se motiva constantemente al personal a perfeccionarse	✓		✓		✓		
19	Se premia la correcta ejecución de actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
20	Existe una oficina de recursos humanos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 201.....

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

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


 DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cde. SUNEDU: A 01330796
 Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Proyección organizacional								
1	Existe buen manejo en la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
2	Las prácticas de recursos humanos se alinean a la cultura organizativa de la institución	✓		✓		✓		
3	Identifica los problemas clave en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
4	Participo en la solución de problemas de la organización	✓		✓		✓		
5	Existe nivel de compromiso con la organización	✓		✓		✓		
Dimensión: Gestión del cambio								
6	Se reconoce las necesidades de aplicación y de cambios en la Oficina de Comunicación Estratégica del Ministerio de Salud	✓		✓		✓		
7	Las autoridades se encargan de proponer y manejar las diversas actividades dentro de la institución	✓		✓		✓		
	Se realiza monitoreo constante en las actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
9	Se evalúa la ejecución adecuada de las actividades asignadas entre personal.	✓		✓		✓		
10	Se monitorea constantemente los procesos de cambio que requiere la organización.	✓		✓		✓		
Dimensión: Infraestructura organizacional								
11	Las oficinas cuentan con infraestructura adecuada	✓		✓		✓		
12	Se cuenta con el material necesario para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
13	Existe integración entre las diversas actividades que se realiza dentro de la organización.	✓		✓		✓		
14	Se toma en cuenta la propuesta de nuevos métodos y/o procesos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
15	Se respeta el manual de organización y funciones que marca los procesos organizacionales.	✓		✓		✓		
Dimensión: Liderazgo								
16	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores	✓		✓		✓		
17	Existe retroalimentación entre directivo y colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Se motiva constantemente al personal a perfeccionarse	✓		✓		✓		
19	Se premia la correcta ejecución de actividades dentro de la organización.	✓		✓		✓		
20	Existe una oficina de recursos humanos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI
DNI: 33271871

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

.....de.....del 20


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 9: Validación de jueces del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Satisfacción del trabajador								
1	La distribución del lugar permite la fácil realización del trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es confortable el área de trabajo en el que me desarrollo.	✓		✓		✓		
3	El sueldo que se percibe corresponde a la cantidad de actividades laborales que realizo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo permite cubrir mis necesidades económicas.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho con el resultado de las actividades que realizo.	✓		✓		✓		
6	Me desarrollo como personal útil en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo mis actividades sin presiones	✓		✓		✓		
8	Me siento en capacidad de aportar en el logro de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
Dimensión: Autoestima								
9	El trato dentro de la organización es agradable de parte del jefe	✓		✓		✓		
10	El trato dentro de la organización es agradable de parte de los compañeros	✓		✓		✓		
11	Se reconoce y valora las actividades encomendadas y se valoran como cualquier otra.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
13	Me siento apreciado en el puesto que desempeño	✓		✓		✓		
14	Tengo libertad de desarrollar mi personalidad en la oficina	✓		✓		✓		
15	Tengo la posibilidad de actuar con libertad en la oficina	✓		✓		✓		
Dimensión: Ambiente laboral								
16	Me siento en libertad de estrechar lazos de amistad en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
17	En el puesto en el que me desempeño se percibe un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
18	Actúo libremente en la oficina	✓		✓		✓		
19	Existe consentimiento de mis superiores para desarrollarme en mis actividades	✓		✓		✓		
20	Me siento satisfecho de ayudar a otros colaboradores desde mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / MSc: DR. Q. SARA TAPIA FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Satisfacción del trabajador							
1	La distribución del lugar permite la fácil realización del trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es confortable el área de trabajo en el que me desarrollo.	✓		✓		✓		
3	El sueldo que se percibe corresponde a la cantidad de actividades laborales que realizo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo permite cubrir mis necesidades económicas.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho con el resultado de las actividades que realizo.	✓		✓		✓		
6	Me desarrollo como personal útil en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo mis actividades sin presiones	✓		✓		✓		
8	Me siento en capacidad de aportar en el logro de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Autoestima							
9	El trato dentro de la organización es agradable de parte del jefe	✓		✓		✓		
10	El trato dentro de la organización es agradable de parte de los compañeros	✓		✓		✓		
11	Se reconoce y valora las actividades encomendadas y se valoran como cualquier otra.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
13	Me siento apreciado en el puesto que desempeño	✓		✓		✓		
14	Tengo libertad de desarrollar mi personalidad en la oficina	✓		✓		✓		
15	Tengo la posibilidad de actuar con libertad en la oficina	✓		✓		✓		
	Dimensión: Ambiente laboral							
16	Me siento en libertad de estrechar lazos de amistad en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
17	En el puesto en el que me desempeño se percibe un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
18	Actúo libremente en la oficina	✓		✓		✓		
19	Existe consentimiento de mis superiores para desarrollarme en mis actividades	✓		✓		✓		
20	Me siento satisfecho de ayudar a otros colaboradores desde mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 201.....

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

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


 DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Céd. SUNEDU: A 01526796
 Céd. Del IGV N° 318-1011111
 Firma del responsable informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Satisfacción del trabajador							
1	La distribución del lugar permite la fácil realización del trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es confortable el área de trabajo en el que me desarrollo.	✓		✓		✓		
3	El sueldo que se percibe corresponde a la cantidad de actividades laborales que realizo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo permite cubrir mis necesidades económicas.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho con el resultado de las actividades que realizo.	✓		✓		✓		
6	Me desarrollo como personal útil en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
7	Desarrollo mis actividades sin presiones	✓		✓		✓		
8	Me siento en capacidad de aportar en el logro de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Autoestima							
9	El trato dentro de la organización es agradable de parte del jefe	✓		✓		✓		
10	El trato dentro de la organización es agradable de parte de los compañeros	✓		✓		✓		
11	Se reconoce y valora las actividades encomendadas y se valoran como cualquier otra.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho con las actividades encomendadas.	✓		✓		✓		
13	Me siento apreciado en el puesto que desempeño	✓		✓		✓		
14	Tengo libertad de desarrollar mi personalidad en la oficina	✓		✓		✓		
15	Tengo la posibilidad de actuar con libertad en la oficina	✓		✓		✓		
	Dimensión: Ambiente laboral							
16	Me siento en libertad de estrechar lazos de amistad en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
17	En el puesto en el que me desempeño se percibe un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
18	Actúo libremente en la oficina	✓		✓		✓		
19	Existe consentimiento de mis superiores para desarrollarme en mis actividades	✓		✓		✓		
20	Me siento satisfecho de ayudar a otros colaboradores desde mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMÍ
DNI: 2.327.187

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 8: Autorización de la Institución para llevar a cabo la Investigación y Usar el Nombre.



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY**
PROVINCIA DE HUAMANGA – AYACUCHO
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ayacucho - Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 21 de junio del 2022.

CARTA N° 067-2022-MOAACD-D GRRHH.

PARA : JUAN CARLOS BARNETT AGUILAR.

REF. : SOLICITUD CON FECHA 18 DE MAYO DEL AÑO 2022.

AYACUCHO. -

ASUNTO : Respuesta a lo solicitado.

Me dirijo a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que; su solicitud con número de registro 1103 de fecha 18 de mayo del año 2022, sobre la Autorización para publicar Identidad y resultados de investigación Proyecto de Tesis en la Institución ha sido **ADMITIDA**.

Con la cordialidad de siempre, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE
ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY
[Firma]
C.P.C. BARRASO P. DOMINGO CABREI
Gerente de Gestión RR.HH.

CS
Andrés
CAS

Jr. Los Reales N°205, Urb. Jardín (parque de la Bandera)
Correo: md.aceresayacucho@gmail.com
Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY
PROVINCIA DE HUAMANGA – AYACUCHO
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ayacucho - Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 21 de junio del 2022.

CARTA N° 066-2022-MDAACD-D GGRRHH.

PARA : JUAN CARLOS BARNETT AGUILAR.

REF. : SOLICITUD CON FECHA 18 DE MAYO DEL AÑO 2022.

AYACUCHO. -

ASUNTO : Respuesta a lo solicitado.

Me dirijo a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que: su solicitud con número de registro 1102 de fecha 18 de mayo del año 2022, para realizar Proyecto de Tesis en la Institución ha sido **ADMITIDA**.

Con la cordialidad de siempre, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY
[Firma]
D.P.C. NERASOY PALOMINO CABRE
Sub Gerente de Gestión RR.HH.

ES
Andrés
CAS

Jr. Los Rosales N° 205 Urb. Jardín (parque de La Pantera)
Correo: mdacaceresayacucho@gmail.com
Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray

