

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**La gestión de recursos humanos y su relación con la
satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad
Distrital de Huariaca 2022**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración**

Autores:

Bach. Maritza Lucia ADVINCULA GONZALES

Bach. Fiorella Melany CORNELIO CARHUARICRA

Asesora:

Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La gestión de recursos humanos y su relación con la
satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad
Distrital de Huariaca 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 031-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Maritza Lucía ADVINCULA GONZALES - Bach. Fiorella Melany, CORNELIO CARHUARICRA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Asesor:

Mag. Luz Del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Índice de Similitud: **6%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de Setiembre de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805048 soft
Móvto: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/09/2023 09:28:42-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

A Dios por ser la inspiración y la guía para continuar en este proceso de ser el primer paso profesionalmente. A mis padres Elizabeth y Julián quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, fueron mi ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Maritza Lucia

A Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi mamá Anamelba y mi hermana Danitza, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, y hacer de mí una persona de bien.

Fiorella Melany

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración, que nos ha exigido tanto, pero al mismo tiempo nos ha permitido obtener nuestro tan ansiado título profesional.

A nuestros docentes, quienes nos transmitieron los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

A la Mg. MUÑOZ CORNEJO, Luz del Carmen le agradecemos por asesorarnos en el desarrollo de la presente investigación, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese sido posible lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos.

A todos nuestros colegas de aula, gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas.

A nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos nuestros objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño nos han impulsado siempre a perseguir nuestras metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca, por su información complementaria en la elaboración del instrumento y su elaboración técnica correspondiente.

Maritza Lucia y Fiorella Melany

RESUMEN

El objetivo principal de nuestra investigación radica en “Determinar el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022” Para lo cual el tipo de investigación empleado fue Básica, de nivel correlacional, el método utilizado fue el hipotético – deductivo, de diseño no experimental, las variables estudiadas fueron Gestión de recursos humanos (variable independiente) y satisfacción laboral (variable dependiente).

La muestra aplicada estuvo compuesta por 15 colaboradores, para recoger la información se empleó la encuesta mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, con 12 y 36 preguntas respectivamente.

El procesamiento de los datos se realizó mediante la aplicación de análisis estadísticos de datos con el SPSS en su versión 26, de allí se consiguieron los resultados y la demostración de la relación entre nuestras variables estudiadas. Mediante la prueba estadística de correlación de Pearson, la misma que nos dio como resultado ,920, lo cual nos manifiesta que es una correlación positiva fuerte y su significación aproximada (Sig.0.000) la misma que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que es alto el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, satisfacción laboral, Municipalidad distrital.

ABSTRACT

The main objective of our research is rooted in “Determine the level of relationship of HR Management with the Job Satisfaction of Collaborators of the District Municipality of Huariaca 2022” For which the type of research employed was Basic, of correlational level, the method used was the hypothetical – deductive, of non-experimental design, the variables studied were Human resource management (independent variable) and job satisfaction (dependent variable).

The sample applied was composed of 15 collaborators, to collect the information the survey was employed through the application of two questionnaires, one for each variable, with 12 and 36 questions respectively.

The processing of the data was done by applying statistical data analyzes with the SPSS in its version 26, from there the results and the demonstration of the relationship between our studied variables were obtained. Through Pearson correlation statistical test, the same which gave us as result ,920, which manifests us that is a strong positive correlation and its approximate significance (Sig.0.000) the same which is less than the level of significance ($\alpha =0.05$). therefore, there is sufficient evidence to be able to assert that the level of relationship of HR Management with the Job Satisfaction of Collaborators of the Huariaca 2022 District Municipality is high.

Keywords: Human resource management, job satisfaction, District municipality.

INTRODUCCIÓN

Una de las áreas más importantes en la administración de cualquier organización, es la de recursos humanos. puesto que las personas son el capital más trascendental de cualquier empresa. Por lo que su gestión es vital para el éxito de la misma, ya que se busca ayudar a sentirse bien al colaborador en todo momento, para dar lo mejor de sí y conseguir los objetivos personales y organizacionales. Tal como lo menciona Cejas et al. (2016)

Independientemente de los cambios que en la actualidad se somete la gran mayoría de las empresas, siempre supondrán un proceso de integración entre las personas y el entorno, por tanto, los dilemas organizacionales más habituales (entendidos como aquellos que se presentan en una empresa, institución u organización que impactan en la gestión administrativa, de talentos y de equipos) aun cuando se generen múltiples condiciones adversas y la complejidad de las relaciones interpersonales seguirán siendo el núcleo de importancia y se mantendrán en primer plano. (p. 13)

Del mismo modo coincidimos con Flores (2014) quien nos menciona al respecto “En términos simples, la administración de Recursos Humanos se enfoca en cuatro actividades” (p. 6):

1. Obtener personas
2. Prepararlas
3. Estimularlas
4. Conservarlas

Por lo tanto, la gestión de los recursos humanos es la máxima responsable de la permanencia y trayectoria del capital humano de una organización

Quienes dirigen las organizaciones deben entender que los colaboradores “satisfechos no trabajan por obligación”, sino que se afanan día a día por llevar a la entidad a lograr sus objetivos y/o metas. De allí la importancia de que los empleados

convendrían estar apasionados con la labor que realizan y el entusiasmo solo surge cuando ellos están satisfechos con su trabajo y con su institución en particular.

Par Santaella (2023) También, “puede definirse como una combinación de factores que contribuyen a la felicidad en el trabajo. Estos factores pueden dividirse en 3 categorías”:

- Naturaleza del trabajo (contenido del trabajo)
- Características de la persona (personalidad)
- Relaciones laborales (entre usted, sus compañeros y su supervisor)

Teniendo en cuenta que el problema general de nuestra investigación es ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?, buscamos con nuestra investigación lo que la proposición actualmente demuestra, que el nivel de relación entre la gestión de recursos humanos con la satisfacción laboral en las diversas entidades es fuerte y que una influye sobre la otra.

En nuestro caso las diversas teorías. Así como el problema encontrado, no es extraña a la realidad encontrada en la entidad estudiada, por lo que es importante presentar esta investigación. el cual está estructurado de acuerdo a los estipulado en el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad, y es de la siguiente manera:

Capítulo I Problema de investigación: En este capítulo se exterioriza el problema materia de nuestro estudio, considerando que existe una alta relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores de cualquier institución y son la parte primordial en su gestión, para ello consideramos que la municipalidad distrital de Huariaca, no puede ser la excepción, es que se decide plantear como nuestro problema de investigación, del mismo modo se trazan los problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

Capítulo II Marco Teórico, el presente trabajo de investigación se sostiene fundamentalmente en las teorías de la gestión de recursos humanos y la satisfacción

laboral, para lo cual se manejan conceptos actualizados de ambas variables para respaldar nuestro marco teórico, hemos sido cuidadosos al momento de conseguir información sobre los antecedentes de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local, así como los conocimientos e ideas que dan respaldo a nuestra investigación y las respectivas formulación de hipótesis a efectos de activar el estudio, así como nos admite identificar las variables e indicadores de nuestra investigación

Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación, presentamos el tipo, nivel de investigación, así como nuestro diseño utilizado, que es descriptivo, no experimental. El universo y muestra está dirigido a los trabajadores de la municipalidad distrital de Huariaca. El tamaño muestral es el de 15 colaboradores, del mismo modo se determinó los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, así como la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación mediante el juicio de expertos. Y también presentamos la respectiva orientación ética, filosófica y epistémica.

Capítulo IV Resultados y Discusión. Se aplicó una encuesta tipo Likert conducente hacia las personas de nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se empleó en primera instancia el Excel y luego el software estadístico SPSS 26 que es el más utilizado en las ciencias sociales, con una muestra de 15 colaboradores, luego de ello se realizó la respectiva prueba de hipótesis utilizando la correlación de Pearson, luego se realiza la respectiva discusión de resultados.

Finalmente presentamos las respectivas conclusiones y recomendaciones, que esperamos sean tomadas por quienes dirigen nuestra institución estudiada.

Las Autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.2.1. Delimitación Temporal	3
1.2.2. Delimitación Espacial.....	3
1.2.3. Delimitación Social	3
1.2.4. Delimitación Conceptual	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.5.1. Justificación Teórica	5
1.5.2. Justificación Practica	5
1.5.3. Justificación Metodológica	6
1.5.4. Justificación de Conveniencia.....	6

1.6. Limitaciones de la investigación.....	6
--	---

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional.....	7
2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional	8
2.1.3. Antecedentes a Nivel Local	10
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1. Gestión de Recursos Humanos	11
2.2.2. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos	12
2.2.3. Satisfacción Laboral	15
2.2.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis	19
2.4.1. Hipótesis general.....	19
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	21

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Nivel de investigación	22
3.3. Métodos de investigación	22
3.4. Diseño de investigación	23
3.5. Población y muestra	24
3.5.1. Población.....	24
3.5.2. Muestra	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.6.1. Técnicas	24

3.6.2. Instrumentos.....	25
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	25
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Tratamiento estadístico.....	27
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	28
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	29
4.3. Prueba de hipótesis	41
4.4. Discusión de resultados.....	48

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad de Instrumentos	26
Tabla 2 Resultados de la variable gestión de recursos humanos.....	29
Tabla 3 Resultados de la dimensión gestión de selección de personal	30
Tabla 4 Resultados de la dimensión gestión de capacitación y desarrollo	31
Tabla 5 Resultados de la dimensión gestión del desempeño.....	32
Tabla 6 Resultados de la dimensión gestión de incentivos	33
Tabla 7 Resultados de la variable satisfacción laboral	34
Tabla 8 Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	35
Tabla 9 Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	36
Tabla 10 Resultados de la dimensión relaciones sociales.....	37
Tabla 11 Resultados de la dimensión desarrollo personal	38
Tabla 12 Resultados de la dimensión desarrollo de tareas	39
Tabla 13 Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad	40
Tabla 14 Escala de correlación de Pearson.....	42
Tabla 15 Correlación entre Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral ...	42
Tabla 16 Correlación entre Gestión de Selección de Personal y Satisfacción Laboral	44
Tabla 17 Correlación entre Gestión de Capacitación y Desarrollo y Satisfacción Laboral	44
Tabla 18 Correlación entre Gestión del Desempeño y Satisfacción Laboral	46
Tabla 19 Correlación entre Gestión de Incentivos y Satisfacción Laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la Investigación	23
Figura 2	Resultados de la variable gestión de recursos humanos.....	29
Figura 3	Resultados de la dimensión gestión de selección de personal.....	30
Figura 4	Resultados de la dimensión gestión de capacitación y desarrollo	31
Figura 5	Resultados de la dimensión gestión del desempeño.....	32
Figura 6	Resultados de la dimensión gestión de incentivos	33
Figura 7	Resultados de la variable satisfacción laboral	34
Figura 8	Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	35
Figura 9	Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	36
Figura 10	Resultados de la dimensión relaciones sociales	37
Figura 11	Resultados de la dimensión desarrollo personal	38
Figura 12	Resultados de la dimensión desarrollo de tareas	39
Figura 13	Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad	40

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Quienes dirigen una organización, hoy en día tienen un reto enorme, que es de hacerla avanzar en un entorno de cambio permanente, pero ello sólo es posible contando con las personas (colaboradores) adecuados. De ahí que las personas hayan llegado a ser consideradas como el cimiento fundamental para el éxito de una organización.

Uno de los principales pilares para el éxito de las organizaciones es el de la gestión de recursos humanos, ellas deben de entender que hoy en día las organizaciones se enfrentan a un entorno dinámico en el que el cambio es lo único constante y que ellas deben estar preparadas para afrontar con éxito estos retos, tal como sucedió con la aparición del COVID 19, y para el cual la gran mayoría de entidades no estaban preparadas, sobre todo para realizar el trabajo remoto y el uso intensivo del internet.

El drástico crecimiento de Internet durante los últimos años probablemente sea representativo de la tendencia particular del entorno más importante que afecta a las organizaciones y a sus prácticas de RRHH. A mediados de los 90, el término “economía de la red” (web economy) no había sido acuñado. Hoy en día, casi todas las empresas utilizan Internet como parte

de sus prácticas normales de negocio. internet está teniendo un impacto dominante sobre la forma en la que las organizaciones gestionan sus RRHH. (Gómez-Mejía et al., 2008, p. 6)

En nuestro país es conocido que cada 4 años se realizan las elecciones para elegir a las autoridades locales y regionales, por lo que, con cada cambio de gestión, llegan nuevos colaboradores (la mayoría de ellos por apoyar en la campaña), con lo que es imprescindible contar con una efectiva gestión de los recursos humanos, en nuestro país es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos “el que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público” en la administración de los recursos humanos. La misma que tiene como ente rector la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), y en las entidades estatales están a cargo de las oficinas de recursos humanos (Ministerios, organismos descentralizados, gobiernos regionales, gobiernos locales, y la “Dirección General de Gestión de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas” (DGGFRH)

De otro lado se tiene a la satisfacción laboral, que podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el colaborador desarrolla de su propio trabajo.

Ya que, en la actualidad, el bienestar del colaborador es un elemento transcendental en toda organización, es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se convierte en una fuente de investigación imprescindible para el buen funcionamiento y manejo de una entidad ya sea en el sector público o privado.

Diversos estudios confirman que el colaborador insatisfecho muestra actitudes negativas, en cambio quien está satisfecho en su puesto de trabajo tiene actitudes positivas y por ende un mejor rendimiento laboral.

En nuestro caso el problema principal radica en la poca importancia que se le da a la Gestión de Recursos Humanos. en especial a que no se da la debida relevancia al personal contratado, lo que ocasiona que los trabajadores no tengan un buen desempeño laboral. Además, los métodos de selección son poco apropiados ya que en la mayoría de casos son pagos de favores políticos.

Desde esta perspectiva presentamos la presente investigación que busca determinar de qué manera se relacionan la gestión de recursos humanos con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca en el año 2022.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Temporal

El periodo de análisis temporal de la investigación comprende el año 2022.
(que comprende entre los meses de mayo a agosto - 4 meses)

1.2.2. Delimitación Espacial

La Entidad materia de nuestra investigación (Municipalidad Distrital de Huariaca) está ubicado en el Jr. 28 de Julio 129 - Plazuela Municipal, en el Distrito de Huariaca, Provincia de Pasco, Región Pasco

1.2.3. Delimitación Social

La población materia de nuestro estudio, está constituido por los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Huariaca.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Nuestra definición conceptual, esta referida a nuestras variables estudiadas y son los siguientes conceptos:

a. Gestión de Recursos Humanos

“Se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el

desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación”. (Acosta, 200, p. 83)

b. Satisfacción Laboral

“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (Andresen, et al., 2007).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?
- b. ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?
- c. ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?
- d. ¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.
- b. Comprobar el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.
- c. Demostrar el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.
- d. Indicar el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Con la presente investigación se busca aportar nuevos conocimientos teóricos sobre la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores en una municipalidad. Del mismo modo se presentan las respectivas dimensiones de las variables e indicadores, las mismas que podrán ser usadas en futuras investigaciones.

1.5.2. Justificación Práctica

Su justificación es práctica, porque los resultados buscan contribuir en la mejora de la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de

Huariaca, mediante la utilización de teorías y herramientas que guiarán hacia una correcta gestión, así como para mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores, del mismo como servirá de base para ser aplicada en otras entidades públicas de nuestra región y porque no de nuestro país.

1.5.3. Justificación Metodológica

La presente investigación busca generar dos instrumentos de recolección de datos válidos (cuestionarios) los mismos que servirán, para medir el nivel de relación de la gestión de los recursos humanos con la satisfacción laboral, los mismos que al contar con la validación de expertos, también se pueden utilizar, para otros estudios similares al nuestro.

1.5.4. Justificación de Conveniencia

El estudio es conveniente para la entidad, ya que con el presente trabajo se da un respaldo teórico tanto a la gestión de los recursos humanos, así como a su satisfacción laboral, con lo cual se tiene un panorama real de estas dos variables, del mismo modo mediante nuestras conclusiones y recomendaciones, los encargados de la municipalidad podrán implementarlas.

1.6. Limitaciones de la investigación

El aspecto financiero de nuestro estudio, es nuestra principal limitación ya que todos los gastos del presente estudio, fueron sufragados con nuestros propios recursos económicos.

Del mismo modo consideramos la falta de colaboración y apertura por parte de nuestros informantes al momento de ejecutar las encuestas., aduciendo en muchos casos la falta de disponibilidad de tiempo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Fuentes (2021) En la investigación titulada: “Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano IFTH Quito, en el año 2019”. Su objetivo general fue 2determinar la influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 en el Instituto de Fomento al Talento Humano (IFTH) Quito, en el año 2019” (p. 18). La investigación fue de tipo descriptiva, se utilizó el método cuantitativo, se trabajo con una muestra de 50 personas, el recojo de los datos se realizó mediante dos cuestionarios, al final del trabajo la principal conclusión fue:

En la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano, se evidenció que una vez aplicados los cuestionarios de estrés laboral y satisfacción laboral tienen una correlación negativa por tanto no hay una relación directa, lo cual pudiera ser debido a que los cuestionarios fueron aplicados en mes de julio del 2020 en época de pandemia, en el cual arrojaron niveles de estrés en el personal por la nueva modalidad de

teletrabajo que se acogieron las instituciones públicas, sin embargo el personal se encuentra satisfecho al contar con una plaza de trabajo a pesar de que la situación económica del país no es tan buena por los despidos en la época. (Fuentes, 2021, p. 83)

Aparicio (2019) en la investigación “La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal”. Su objetivo principal fue “Determinar en qué medida influyen las prácticas de recursos humanos, que emplean los gerentes de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Salta, en el desempeño del personal durante el primer semestre del 2019” (p. 9), Fue una investigación cuantitativa, de corte transversal, la muestra fue no probabilístico intencional con 20 Pymes, en su conclusión principal manifiesta que:

La Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido una significativa importancia en la vida de las organizaciones, a partir de la aplicación de técnicas, teorías y principios que dan respuestas al comportamiento humano dentro y fuera de la organización. Es a través de las prácticas de recursos humanos que las empresas pueden influir en las habilidades, actitudes y comportamiento de los trabajadores, y de esta forma convertirlos en ventajas competitiva. (p. 50)

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Barnett (2022) en la investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho – 2022”.

Iquise (2022) en el trabajo de investigación “Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca – Arequipa 2021” tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca – Arequipa 2021” (p. 5), fue una investigación

de tipo relacional, de diseño no experimental, de nivel relacional, la población estuvo compuesta por 100 trabajadores y la muestra fue de 80 personas, para recoger los datos se hizo uso de dos cuestionarios, con preguntas cerradas, al final su conclusión principal nos manifiesta que:

Se ha determinado que si existe una relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sachaca, los resultados obtenidos demuestran el grado de significancia de $p = 0.000$, es menor al valor establecido 0.05 lo que indica que existe una relación entre la variable y la dimensión de estudio y de acuerdo al análisis estadístico en base a la correlación de Pearson tenemos que $r = 0.918$ dicho dato nos permite demostrar que existe una correlación muy alta, por tal razón la satisfacción laboral afecta muy altamente al desempeño laboral, en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Distrital de Sachaca.

Quispe (2018) en la investigación “La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero 2015”. Tuvo como objetivo principal “Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero – Arequipa 2015” (p. 7), su enfoque fue cualitativo-cuantitativo, el diseño utilizado fue transversal descriptivo-correlacional, la muestra estuvo conformada por 92 colaboradores, se utilizó dos instrumentos (uno por cada variable). En su principal conclusión nos manifiesta que:

Los niveles de satisfacción laboral reportados por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero analizada se pueden considerar Regular, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría en la organización, para poder llegar a un nivel alto. (p. 89)

2.1.3. Antecedentes a Nivel Local

Heredia (2019) en la investigación “Gestión organizacional y satisfacción laboral de los empleados del gobierno regional Pasco periodo 2018” que tuvo como objetivo primordial “Determinar de qué manera la gestión organizacional influye en la Satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Regional Pasco” (p.16), fue una investigación de tipo aplicada de nivel descriptivo explicativo, de diseño no experimental, la muestra conto con 469 colaboradores, para recoger la información se utilizó dos cuestionarios, en su conclusión principal nos manifiesta que:

Con respecto al objetivo general, la investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral según personal del Gobierno Regional de Pasco; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818, demostró una alta relación entre las variables. (p. 100)

Medina y Rivera (2018) en la investigación “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Santa. Ana de Tusi – 2017”, que tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017” (p. 14), fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, el método utilizado fue el deductivo - inductivo, de diseño no experimental de Corte Transeccional y correlacional, la muestra estuvo conformada por 34 personas, el recojo de la información se realizó con dos cuestionarios, compuesto por 15 preguntas cada uno, al final de la indagación se pudo determinar que, “a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Sta. Ana de Tusi, 2017”. (p. 77)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión de Recursos Humanos

Debemos manifestar que según Puchol (2012) “la expresión Recursos Humanos es una creación americana de finales de los 70 y principios de los 80” (p. 27). o existen leyes o principios universales para una adecuada gestión de los Recursos Humanos, ya que según Chiavenato (2011) “El área de RH es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes” (p. 96)

Según algunos autores la Gestión de Recursos Humanos “significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado”

Pensar en el equipo humano como un componente fundamental de la organización y no como una herramienta al servicio de la misma, ha pasado de ser un tópico a convertirse en un razonamiento más sustantivo dentro de la formulación y puesta en práctica de la estrategia de empresa. (Rubió, 2016, p. 18)

Quienes dirigen las organizaciones tienen que saber gestionar los recursos humanos con el que cuentan, tal como lo estiman Bohlander y Snell (2008) “Más allá de la necesidad de invertir en el desarrollo del empleado, las organizaciones tienen que encontrar formas de emplear el conocimiento que ya tienen. Demasiado a menudo los empleados tienen habilidades que son subutilizadas” (p. 16)

Según Rodríguez-Serrano (2004) sabemos que existen cuatro tipos de enfoques sobre la gestión de recursos humanos:

- a. Enfoque de las organizaciones que no tienen enfoque:** “su política de recursos humanos consiste en pagar a los empleados a fin de mes”. (p. 5)

- b. **Enfoque de las organizaciones que consideran la gestión de recursos humanos algo nice to have:** “(es decir, que estaría bien tenerla), pero que piensan que lo importante son las relaciones industriales”. (p. 5)
- c. **Enfoque de las organizaciones que tienen implantados sistemas de gestión de recursos humanos:** “(a veces sofisticados, como suele ocurrir en las subsidiarias de las grandes multinacionales), pero que en la práctica no los utilizan, por su complejidad y por el coste que implica su gestión”. (p. 5)
- d. **Enfoque de las que utilizan eficazmente sistemas de gestión de recursos humanos:** Es decir de las que se esfuerzan por una verdadera gestión de su componente humano.

2.2.2. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

a. Gestión de Selección de Personal

Muchos estudiosos manifiestan que las organizaciones logran el éxito o no, según el talento de sus colaboradores, de ser así entonces quienes dirigen las entidades determinan de manera directa en dicho éxito, ya que especialmente en la administración pública son ellos quienes influyen en la contratación de su personal.

“Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Chiavenato, 2011, p.145)

b. Gestión de Compensación

Los colaboradores de una organización contribuyen con sus conocimientos y trabajo a la entidad a cambio de una compensación “sin embargo en la administración moderna este término va más allá

de la remuneración salarial. Esto incluye los incentivos que brindan motivación al personal y están subordinados a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño” (Pérez, 2015)

La eficiente administración de compensaciones ofrecidas a los colaboradores debe ser un aspecto fundamental en la estrategia organizacional, dado que permite desarrollar a tu talento humano midiendo la inversión que se realiza en cada uno de ellos y el retorno de la misma relacionándola con el logro de objetivos y resultados de la compañía. (Pérez, 2015)

c. Gestión del Desempeño

Viene hacer la calificación sistemática de cómo se desempeña un colaborador en un puesto que ocupa y de su permisible desarrollo.

Para Dessler y Varela (2011) El desempeño de los subordinados se evalúa por cuatro razones:

Primero, desde un punto de vista práctico, la mayoría de los patrones aún basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de sus empleados.

Segundo, las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del patrón. No tiene mucho sentido convertir las metas estratégicas del patrón en objetivos específicos para los empleados si no se revisa periódicamente el desempeño.

Tercero, la evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones que el subordinado hace correctamente.

Cuarto, las evaluaciones deben tener un propósito útil para la planeación de carrera; ofrecen la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades. (p. 240)

Según Chiavenato (2011) los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases:

1. “Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización”. (p. 205)
2. “Permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según la forma de administración”. (p. 205)
3. “Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, sin olvidar tanto los objetivos organizacionales como los objetivos de los individuos”. (p. 206)

d. Gestión del clima organizacional

Son todas las formas percibidas de forma directa e indirecta por los colaboradores, y que afectan su motivación, comportamiento y las labores que realizan.

“El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, p. 45)

Según SAP Concur (2021) Existen diferentes tipos de clima organizacional dependiendo del enfoque que se aborde. Generalmente se clasifican en:

- **Orientado a las personas:** “un clima organizacional enfocado en las personas es aquel que incluye un conjunto de valores y se preocupa por la responsabilidad de los resultados obtenidos por los empleados”.

- **Orientado a resultados:** “son aquellas empresas que tienen como principal objetivo refinar los procesos para obtener los mejores resultados posibles”.
- **Orientado a la innovación:** “este tipo de clima ocurre cuando se prioriza el tiempo y los esfuerzos en el desarrollo de herramientas y procesos nuevos e innovadores” (SAP Concur, 2021).

2.2.3. Satisfacción Laboral

La mayoría de autores coinciden en que la satisfacción laboral, está relacionado con diferentes aspectos de la organización. Los escritores no logran un consenso único a la hora de definirla, la gran mayoría lo considera “como una dinámica”, “como una evaluación” o bien “como un estado emocional”.

La satisfacción laboral, es definida “como la actitud que muestra la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con sus superiores” así mismo es el deber de cumplir satisfactoriamente con los diversos documentos de gestión como (Planes institucionales, reglamentos organizacionales, el ROF el MOF, POI) así como desempeñar y cumplir con los estándares de desempeño laboral, así como adecuarse a las condiciones de trabajo institucionales.

Es Maslow con su famosa teoría de las necesidades, el que más se acerca y guarda una estrecha relación con el concepto de satisfacción, debido a que menciona que la personalidad de los individuos es guiada o motivada precisamente por la satisfacción de sus necesidades.

2.2.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral

Según Palma (2005) la Variable Satisfacción Laboral cuenta con siete dimensiones, las mismas que a continuación mencionamos:

- Condiciones físicas y/o materiales:** “En este punto se relaciona las normativas que regulan la actividad laboral y el espacio en donde se

encuentra el empleador; ya que, ambos aspectos permiten el bienestar personal y su mejor desenvolvimiento”.

- b. Beneficios laborales y/o remunerativos:** “Se refiere al aspecto económico que recibe como o felicitación por el desempeño o esfuerzo de las tareas asignadas”.
- c. Políticas administrativas:** “Se refiere a las normas que cada organización tiene, lo cual el empleado debe cumplir y respetar para poder llevar un clima de respeto”.
- d. Relaciones sociales:** “Representa las relaciones interpersonales que tienen los empleadores con los miembros de una organización de diferentes departamentos; de esta manera, se evalúa como ellos comparten actividades y como lo relacionan en sus actividades diarias”.
- e. Desarrollo personal:** “describe básicamente la autorrealización y metas, tanto personales como profesionales de los empleados”.
- f. Desarrollo de tareas:** “Se refiere a la disposición del empleador hacia las tareas asignadas, lo cual el trabajo personal en ellos una actitud de realización, equidad y esfuerzo”.
- g. Relación con la autoridad:** “Se describe el trato que tiene el empleador con sus jefes directos o supervisores, a la perspectiva positiva o negativa que tiene de ellos con relación a las actividades diarias”. (Palma, 2005)

2.3. Definición de términos básicos

Insatisfacción Laboral

“Es el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. (Muñoz, 1990. p. 76)

Satisfacción Laboral

“La satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

(Wright y Davis, 2003, p. 70)

Es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (Muñoz, 1990, p. 76)

Satisfacción con el Ambiente Físico Laboral

“El entorno de trabajo se convierte para muchas personas, el lugar en el cual pasan la mayor parte de su tiempo, es en este entorno donde las relaciones interpersonales toman una relevancia dada su influencia sobre la calidad del trabajo que permite desarrollar un adecuado trabajo en equipo, y este a su vez repercute en los resultados laborales y el logro de las metas individuales y comunes en la organización”. (Gil et al., 2015 p. 5.)

Satisfacción con la Motivación y participación

“La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales”. (Arias y Heredia, 2004, p. 76)

Compensación:

“Es la resolución del ciclo de motivación mediante la satisfacción de otra necesidad, lo cual disminuye el estado de tensión del individuo”. (Chiavenato, 2009)

Condiciones de trabajo:

“Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral” (Palma, 2005).

Selección de personal:

“Es el proceso mediante el cual se elige a las personas que tienen las calificaciones pertinentes para cubrir vacantes de puestos existentes o planeados” (Bohlander y Snell, 2008, p.67)

Satisfacción con la supervisión

“Se define un proceso de supervisión teniendo en cuenta sus límites y sus posibilidades, mostrando el tipo de destrezas que pueden ser desarrolladas por los profesionales con el fin de atender con calidad a las personas y afrontar el mundo laboral y organizacional de manera motivada”. (Puig, 2007, p. 47)

Satisfacción en las Prestaciones Recibidas

“Las prestaciones recibidas se enfocan en el salario, la formación y negociaciones que el trabajador debe recibir. La compensación ofrecida por la organización influye en la satisfacción, pues cada socio está dispuesto a invertir recursos individuales, en la medida en que obtengan retornos y resultados de sus inversiones. (Carnacaro, 2006, p. 64)

Satisfacción Intrínseca del trabajo

“La satisfacción intrínseca del trabajo se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan” (Journal of Applied Psychology, 1985, p. 469)

Gestión de Recursos Humanos:

“Evidencia cómo los directivos y los trabajadores se pueden beneficiar de un enfoque que considere a los empleados como clientes internos”. (Gómez-Mejía et al., 2008, p 22)

Ética:

“Se centra en temas éticos específicos de RRHH que suponen un reto para los directivos y los trabajadores”. (Gómez-Mejía et al., 2008, p 22)

Motivación:

“Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado”. (Chiavenato, 2009, p. 146).

Organización:

“Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2007.)

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

Es alto el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Es alto el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.
- b. Es alto el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.
- c. Es alto el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

- d. Es alto el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable Independiente:

(X)= Gestión de Recursos Humanos.

2.5.2. Variable Dependiente

(Y)= Satisfacción Laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dimensiones	Items/indicadores	Tipo de Variable	Escala de Medición
Gestión de Recursos Humanos	“Se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación”. (Acosta, 200, p. 83)	Gestión de Selección de Personal	Selección de personal Perfil necesario Distribución de personal 1,2,3,	Categoría	Ordinal
		Gestión de Compensación	Remuneración adecuada Política de incentivos Aspectos económicos 4,5,6,		
		Gestión del Desempeño	Personal calificado para evaluación de desempeño Evaluación de desempeño. Análisis de resultados 7,8,9,		
		Gestión del Clima organizacional	Clima organizacional Relación de compañeros y superiores Entorno laboral 10,11,12.		
Satisfacción Laboral	“La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general” (Blum y Naylor, 1995, p. 523)	Condiciones físicas y/o materiales.	1, 13, 21, 28, 32.	Categoría	Ordinal
		Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22.		
		Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33.		
		Relaciones sociales	3, 9, 16, 24.		
		Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.		
		Desarrollo de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35.		
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36				

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleada es de tipo Básica, al respecto Zorrilla (1993), nos menciona que este tipo de investigación, “busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”. (p. 43)

3.2. Nivel de investigación

Por las características y naturaleza de la investigación, corresponde a un nivel de investigación descriptivo (porque en un primer momento se busca dar el marco teórico de las variables estudiadas), también es correlacional (ya que se busca identificar el nivel de correlación entre las variables gestión de recursos humanos y satisfacción laboral).

3.3. Métodos de investigación

Según Pimienta y de la Orden (2012) “Es el procedimiento ordenado y específico que se aplica para conseguir un objetivo, por ejemplo, la manera de hacer un experimento químico, una investigación para realizar un ensayo, etcétera”. (p. 134), así mismo de la Torre y Navarro (1990) nos manifiestan que

“El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad” (p. 3)

En nuestra investigación el método empleado es el hipotético - deductivo. El cuál según Bernal (2010) “Consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (p. 56).

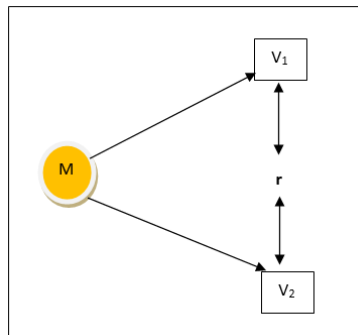
3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental. Ya que según Hernandez Sampieri et al. (2006) Afirman que, en este diseño de investigación, “No se manipula deliberadamente a las variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables de estudio, para ver su efecto en otras variables”, (p.152).

El mismo que muestra el siguiente diseño:

Figura 1

Diseño de la Investigación



Se describe la relación (V_1, V_2) de acuerdo a:

M= Muestra

V_1 , = Gestión de Recursos Humanos

V_2 = Satisfacción Laboral

R= Relación entre nuestras variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Arias (2012) nos manifiesta que la población “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (p. 81), en nuestro caso de acuerdo a los datos obtenidos por el encargado de la jefatura de personal está constituido por 29 personas.

3.5.2. Muestra

Hernandez Sampieri et al. (2014) nos afirman que: “Un estudio no será mejor por tener una población más grande; la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planeamiento del problema”. (p.174), por lo que nuestra muestra será de 15 personas de acuerdo a:

- a. Permanencia de más de 3 años en el puesto de trabajo.
- b. Funciones administrativas que desempeña.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

a. Observación

Emplearemos como primera técnica la Observación, la misma que según Carrasco (2005) “Es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que le rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega” (p. 287)

b. Encuesta

Para la recolección de nuestros datos se emplea la encuesta, la cuál según Carrasco (2005) “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad al mismo tiempo obtener esa

información de un número considerable de personas. Para su implementación, la encuesta utiliza el cuestionario como medio principal para obtener información”. (p. 287)

3.6.2. Instrumentos

Como instrumento principal se hará uso del cuestionario, ya que para García (2004) “es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias” (p. 29).

En el caso del instrumento de satisfacción laboral se empleo el cuestionario de Palma (2005)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación utilizados fueron seleccionados en función de las variables estudiadas. (Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral), las mismas que fueron realizadas asumiendo como base estudios análogos y anteriores al nuestro.

La respectiva validación fue mediante el juicio de expertos, contando para ello con la asistencia de reconocidos profesionales de nuestra universidad, así como de la región, los mismos que son conocedores del tema y de la administración municipal.

La confiabilidad de los cuestionarios respectivos se efectuó con la prueba paramétrica de Alpha de Cronbach (ver tabla 1), el mismo que dio como resultado ,893 para la variable 1 y de 0.805 para la variable 2; la misma que nos expone que nuestros instrumentos utilizados presentan un alto grado de confiabilidad.

Tabla 1

Confiabilidad de Instrumentos

VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	12

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	36

Fuente: SPSS V.26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos de la presente investigación se realizará en dos etapas:

3.8.1. Para el análisis descriptivo:

se utilizaron en primer lugar el acopio de datos en el programa Excel, para luego las tablas y figuras ser procesadas en el SPSS, Versión 26.

3.8.2. Para el análisis inferencial:

Específicamente las pruebas de hipótesis se utilizó el Estadístico respectivo (correlación de Pearson) haciendo uso del software SPSS, V. 26.

3.9. Tratamiento estadístico

Lo realizamos en primera instancia mediante el paquete estadístico Excel, para luego ser procesado los datos con el software más utilizada por las ciencias sociales el SPSS V. 26.

Posterior a ello los datos serán procesados con el SPSS y serán expuestos mediante tablas y representaciones gráficas, para ello se utilizó el diagrama de barras.

En nuestra prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson, ya que investigamos evaluar el grado de relación existente entre nuestras variables (gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral), las mismas que son ordinales.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Se tuvo especial énfasis en el cuidado del bienestar integral de los informantes (unidad de análisis) que formaron parte de la investigación, los mismos que son a nivel físico, psicológico y emocional. Buscando que no se perjudique a ninguno de nuestros elementos (personas y la institución).

Lo que se busca es contribuir dentro de la línea de investigación o temática abordada en el campo investigativo con los resultados que se obtuvieron.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo, según la mayoría de los autores, busca el acopio de la información in situ, mediante la aplicación de la encuesta directa a la población nominada, utilizando para ello los pertinentes cuestionarios (uno por variable)

Previamente a recoger nuestra información, se solicitó al encargado de la oficina de recursos humanos el permiso correspondiente, para poder realizar nuestras respectivas encuestas, una vez que se tuvo la respectiva aprobación se procedió a la respectiva impresión de las encuestas, para luego dirigirnos a las instalaciones de la Municipalidad y llevar a cabo el respectivo llenado de las encuestas, el cual duro aproximadamente una semana.

Luego del llenado de los cuestionarios, se procesaron los respectivos datos para ello en primer lugar se utilizó del paquete estadístico Excel, para luego con el apoyo del software SPSS V. 26, se realizó la presentación de nuestras respectivas tablas y figuras. Cuyos resultados los presentamos a continuación

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Para la Variable gestión de recursos humanos

Tabla 2

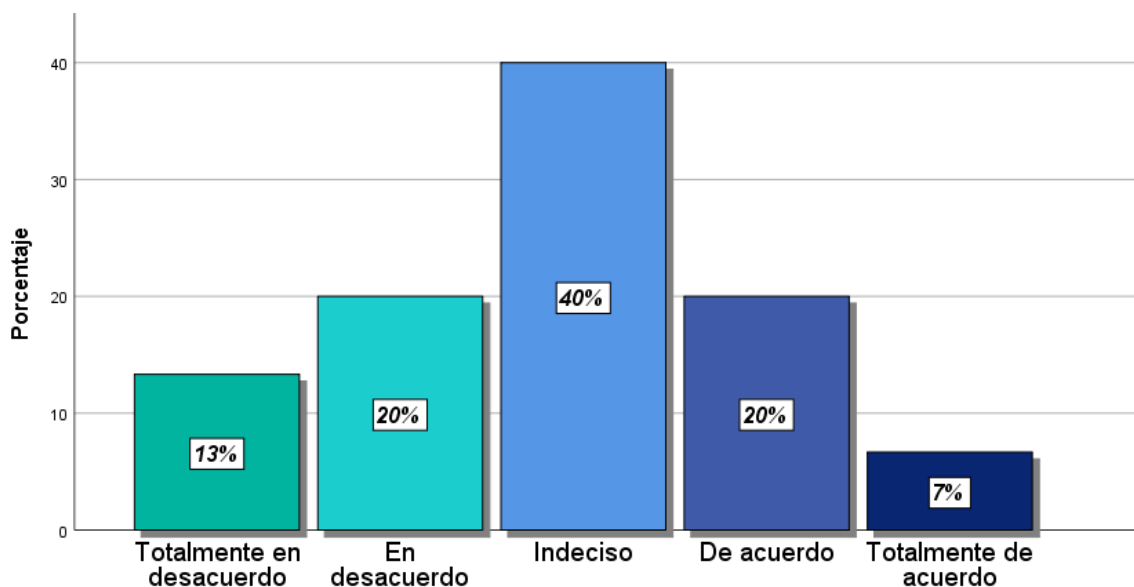
Resultados de la variable gestión de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	6	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 2

Resultados de la variable gestión de recursos humanos



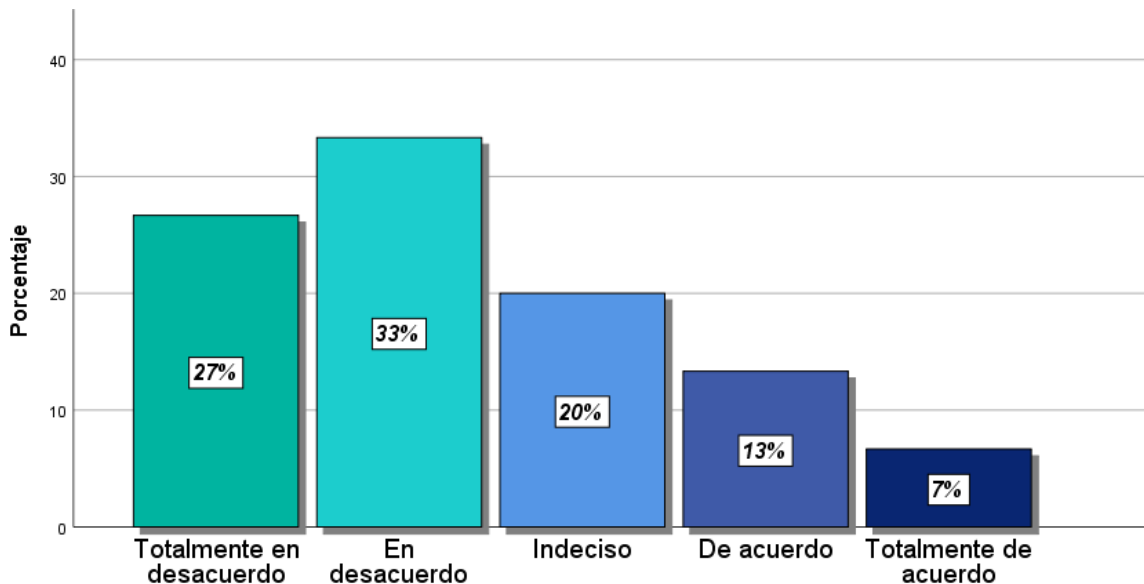
Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 2 y figura 2, los resultados de la Variable gestión de recursos humanos, determina que un 40% se muestra indeciso, 20% está de acuerdo, igual a los que se consideran en desacuerdo 20%, 13% opina estar totalmente en desacuerdo y 7% totalmente de acuerdo.

La gran mayoría de colaboradores se sienten indecisos respecto a esta variable.

Tabla 3Resultados de la dimensión *gestión de selección de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
En desacuerdo	5	33,3	33,3	60,0
Indeciso	3	20,0	20,0	80,0
De acuerdo	2	13,3	13,3	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado**Figura 3**Resultados de la dimensión *gestión de selección de personal***Análisis e Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla 3 y figura 3, los resultados de la Dimensión *gestión de personal*, determina que un 33% se muestra en desacuerdo, 27% está totalmente en desacuerdo, el 20% se muestra indeciso, 13% opina estar de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

La gran mayoría de colaboradores 33% se sienten en desacuerdo con la *gestión del personal*.

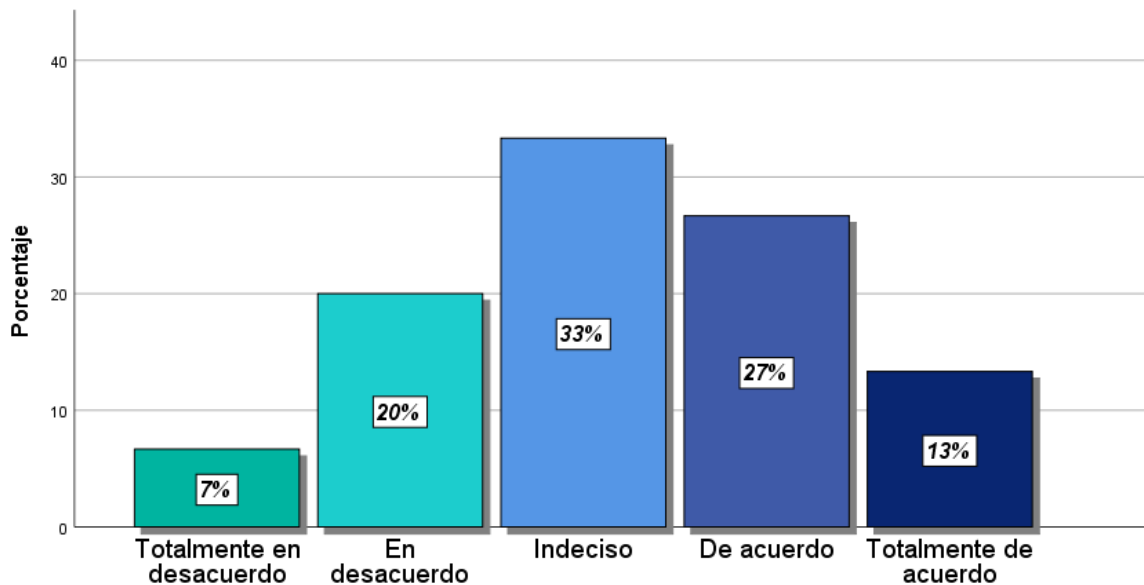
Tabla 4

Resultados de la dimensión gestión de compensación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	3	20,0	20,0	26,7
Indeciso	5	33,3	33,3	60,0
De acuerdo	4	26,7	26,7	86,7
Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado**Figura 4**

Resultados de la dimensión gestión de compensación

**Análisis e Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla 4 y figura 4, los resultados de la Dimensión gestión de compensación, determina que un 33% se muestra indeciso, 27% está de acuerdo, el 20% se muestra en desacuerdo, 13% opina estar totalmente de acuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

La gran mayoría de colaboradores 33% se sienten indecisos con la gestión de compensación.

Tabla 5

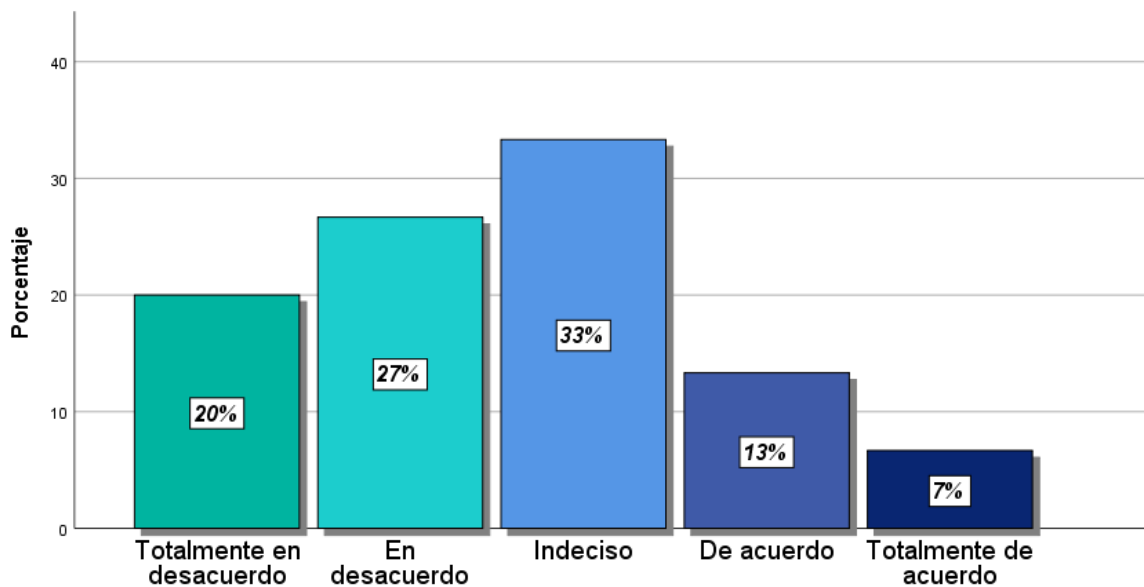
Resultados de la dimensión gestión del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	4	26,7	26,7	46,7
Indeciso	5	33,3	33,3	80,0
De acuerdo	2	13,3	13,3	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 5

Resultados de la dimensión gestión del desempeño



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 5 y figura 5, los resultados de la Dimensión gestión del desempeño, determina que un 33% se muestra indeciso, 27% está en desacuerdo, el 20% se muestra totalmente en desacuerdo, 13% opina estar de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

La gran mayoría de colaboradores 33% se sienten indecisos con la gestión del desempeño.

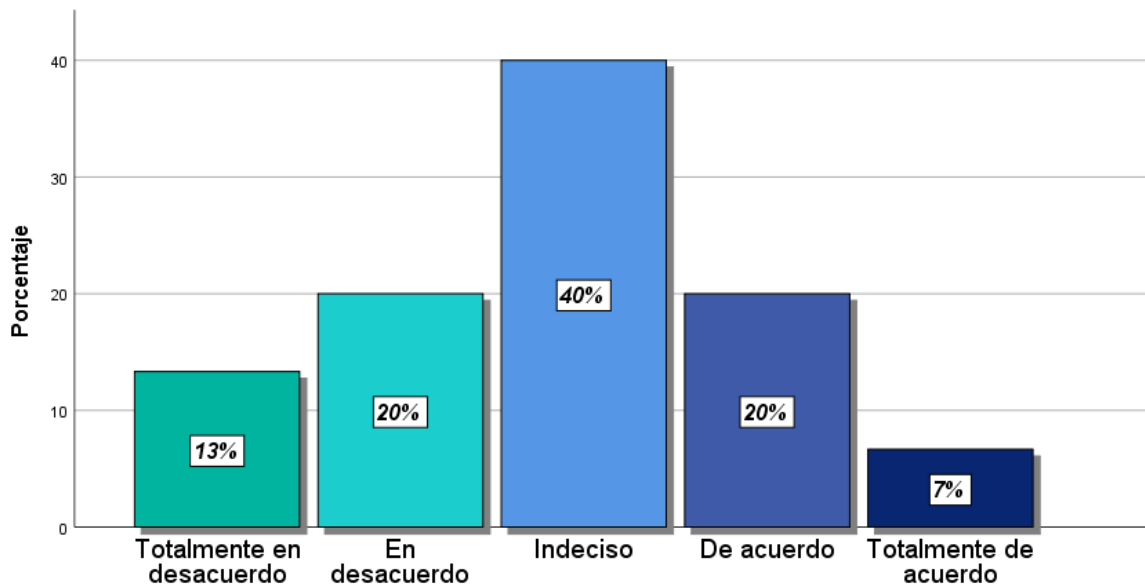
Tabla 6

Resultados de la dimensión gestión del clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	6	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado**Figura 6**

Resultados de la dimensión gestión del clima organizacional

**Análisis e Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla 6 y figura 6 los resultados de la Dimensión gestión de incentivos, determina que un 40% se muestra indeciso, 20% está de acuerdo, igual que el 20% que se muestra en desacuerdo, 13% opina estar totalmente en desacuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

La gran mayoría de colaboradores 40% se sienten indecisos con la gestión del clima organizacional.

4.2.2. Para la Variable satisfacción laboral

Tabla 7

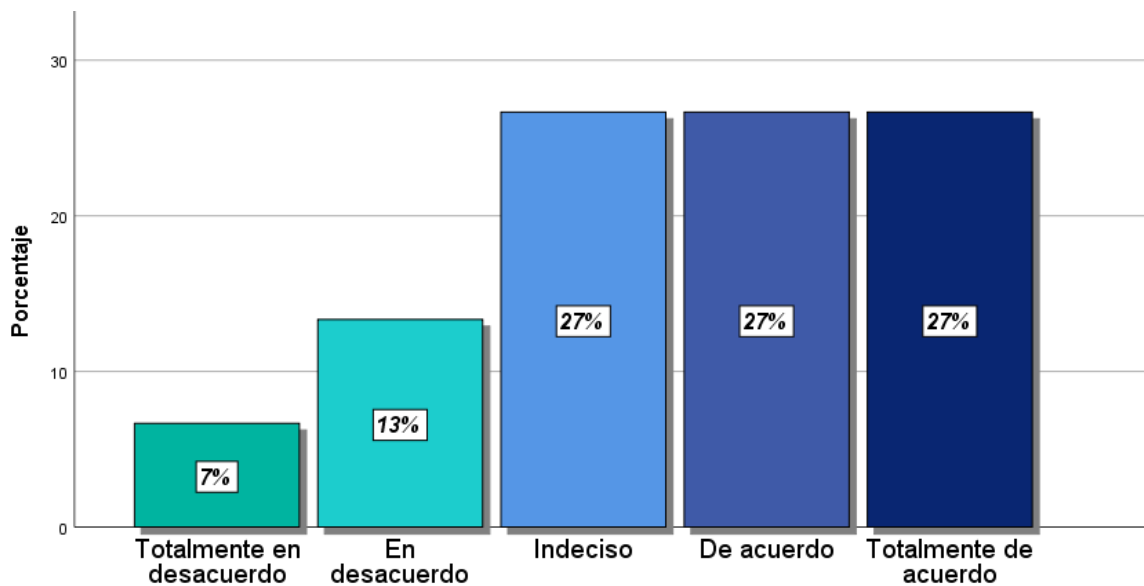
Resultados de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
Indeciso	4	26,7	26,7	46,7
De acuerdo	4	26,7	26,7	73,3
Totalmente de acuerdo	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 7

Resultados de la variable satisfacción laboral



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 7 y figura 7 los resultados de la Variable satisfacción laboral, determina que un 27% se muestra totalmente de acuerdo, 27% está de acuerdo, igual que el 27% que se muestra indeciso, 13% opina estar en desacuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría 27% siente satisfacción laboral en la labor que realiza en la Municipalidad distrital de Huariaca.

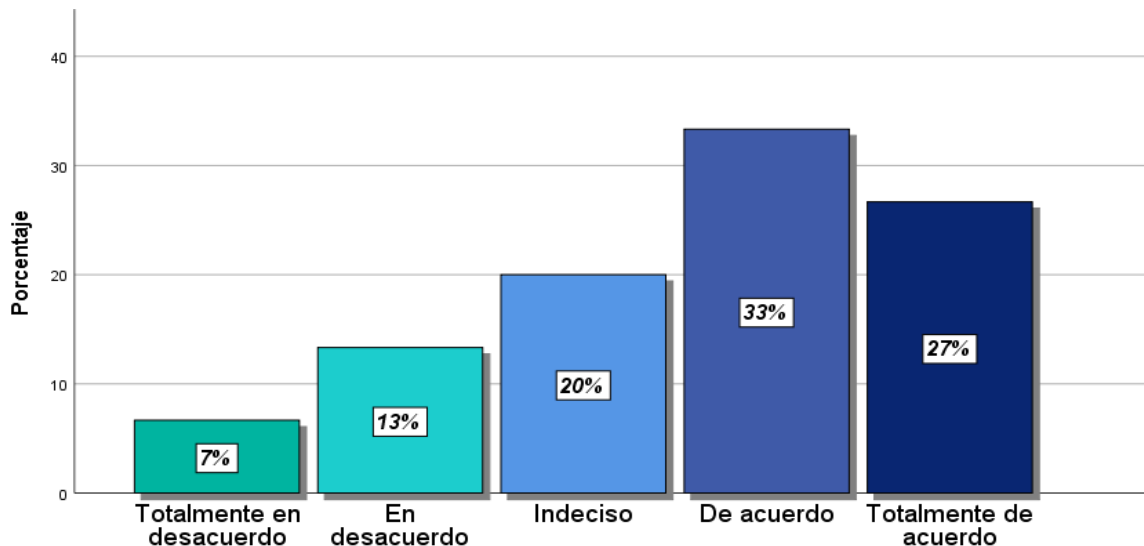
Tabla 8

Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
Indeciso	3	20,0	20,0	40,0
De acuerdo	5	33,3	33,3	73,3
Totalmente de acuerdo	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado**Figura 8**

Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

**Análisis e Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla 8 y figura 8 los resultados de la Dimensión condiciones físicas y/o materiales, determina que un 33% se muestra de acuerdo, 27% está totalmente de acuerdo, el 20% se muestra indeciso, 13% opina estar en desacuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra de acuerdo con las condiciones físicas y/o materiales de su centro de labores.

Tabla 9

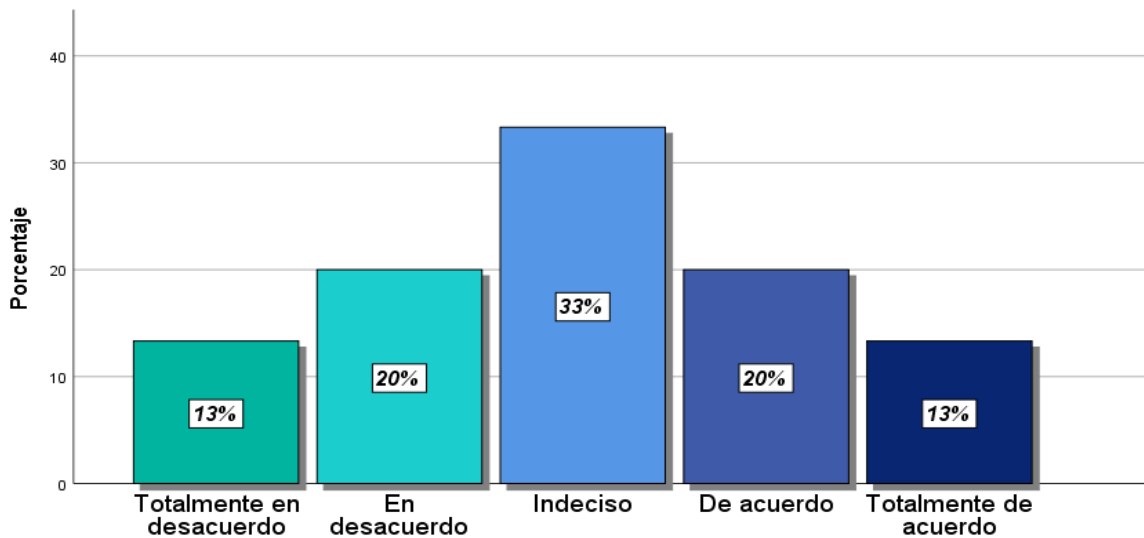
Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	5	33,3	33,3	66,7
De acuerdo	3	20,0	20,0	86,7
Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 9

Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 9 y figura 9 los resultados de la Dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, determina que un 33% se muestra indeciso, 20% está de acuerdo, el 20% se muestra en desacuerdo, 13% opina estar totalmente de acuerdo igual que un 13% totalmente en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra indeciso respecto a sus beneficios laborales y/o remunerativos

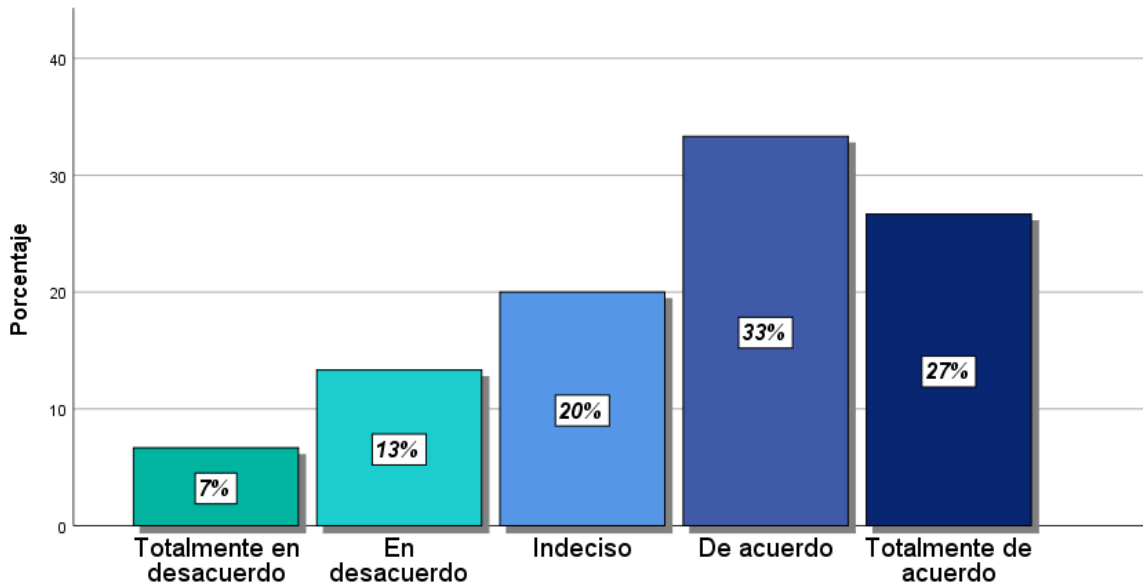
Tabla 10

Resultados de la dimensión relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	6	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado**Figura 10**

Resultados de la dimensión relaciones sociales

**Análisis e Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla 10 y figura 10 los resultados de la Dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, determina que un 33% se muestra indeciso, 20% está de acuerdo, el 20% se muestra en desacuerdo, 13% opina estar totalmente de acuerdo igual que un 13% totalmente en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra indeciso respecto a sus beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 11

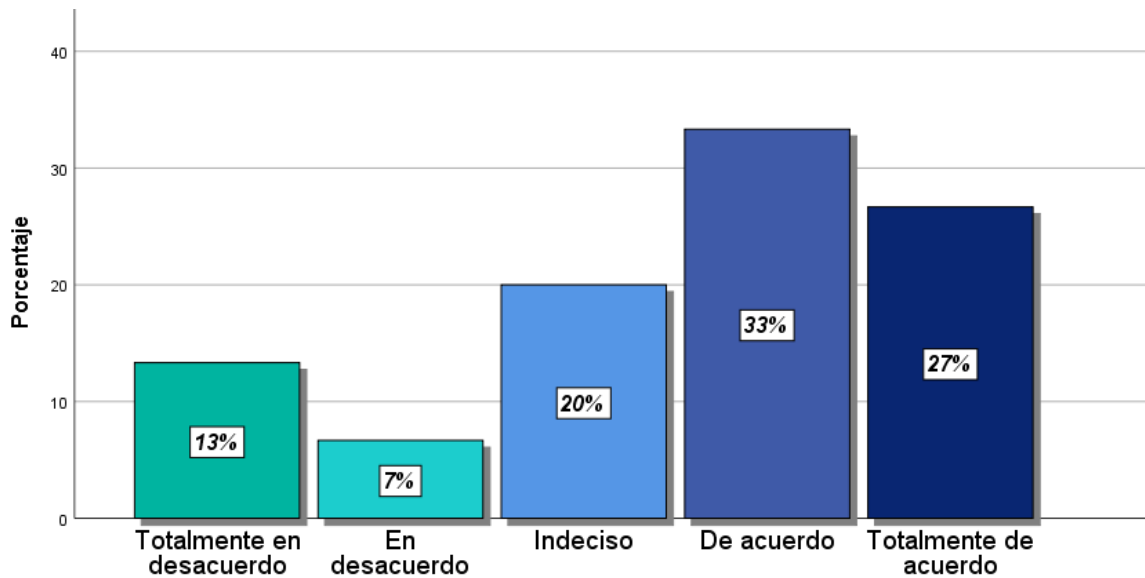
Resultados de la dimensión desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	6	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 11

Resultados de la dimensión desarrollo personal



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 11 y figura 11 los resultados de la Dimensión desarrollo personal, determina que un 33% se muestra de acuerdo, 27% está totalmente de acuerdo, el 20% se muestra indeciso, 13% opina estar totalmente en desacuerdo y un 7% en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra de acuerdo respecto a su desarrollo personal.

Tabla 12

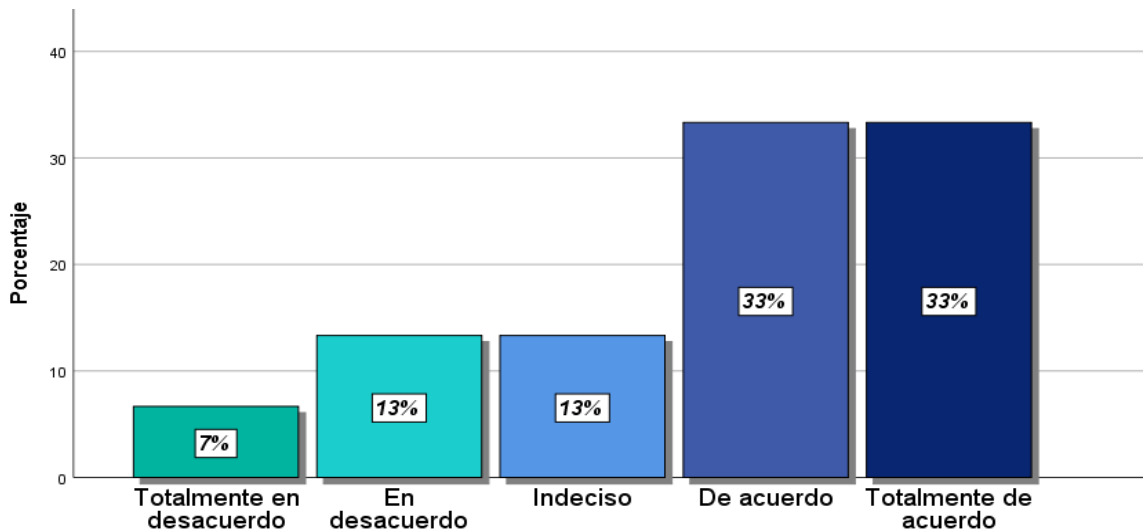
Resultados de la dimensión desarrollo de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	2	13,3	13,3	20,0
Indeciso	2	13,3	13,3	33,3
De acuerdo	5	33,3	33,3	66,7
Totalmente de acuerdo	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 12

Resultados de la dimensión desarrollo de tareas



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 12 y figura 12 los resultados de la Dimensión desarrollo de tareas, determina que un 33% se muestra de acuerdo, igual que el 33% está totalmente de acuerdo, el 13% se muestra indeciso, 13% opina estar en desacuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra totalmente de acuerdo con el desarrollo de sus tareas.

Tabla 13

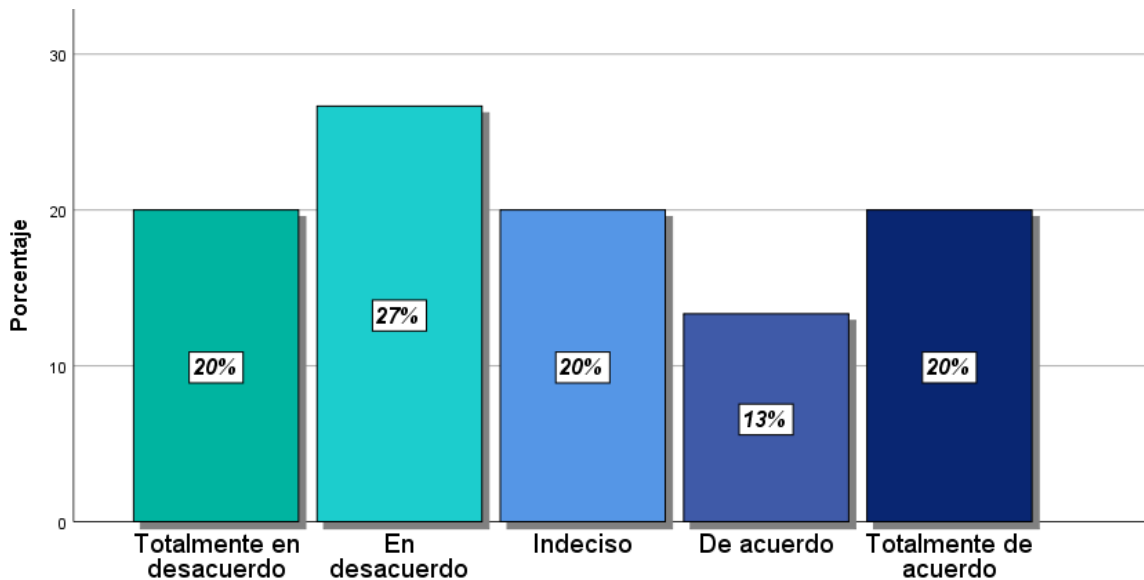
Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
Indeciso	6	40,0	40,0	73,3
De acuerdo	3	20,0	20,0	93,3
Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 13

Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad



Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 13 y figura 13 los resultados de la Dimensión relaciones con la autoridad, determina que un 27% se muestra en desacuerdo, el 20% está totalmente de acuerdo, el 20% se muestra indeciso, igual que el 20% opina estar totalmente en desacuerdo y un 13% de acuerdo.

De los resultados se desprende que la gran mayoría se encuentra en desacuerdo con las relaciones con la autoridad.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para la realización de las respectivas pruebas de nuestras hipótesis planteadas, se realiza mediante el uso del estadístico de Correlación de Pearson,

Tabla 14 Escala de Correlación de Pearson

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

Fuente: Internet

La prueba de hipótesis se realizó mediante el software estadístico SPSS en su versión 26, estableciendo para ello en todas nuestras pruebas:

- a) Nivel de confianza: 95%;
- b) Nivel de significancia: 5%.

Lo que se busca hallar con dichas pruebas, es establecer si nuestras variables consideradas en las hipótesis planteadas tienen una relación y en qué nivel, para ello procedemos a:

4.3.1. Prueba de hipótesis general

a) Planteamos nuestras hipótesis

H₀: No es alto el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

H₁: Es alto el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

b) Establecemos nuestro nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

c) Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

Tabla 15

Correlación entre Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral

		Gestión de Recursos Humanos	Satisfacción Laboral
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e Interpretación

Los resultados establecidos en la tabla 15, nos revelan que el estadístico de correlación de Pearson, arroja un resultado de 0,920 el mismo que de acuerdo a nuestra tabla señalada (ver tabla 14) muestra que existe una correlación positiva muy alta entre nuestras variables gestión de recursos humanos y satisfacción laboral, ya que el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, estableciendo de esta manera que:

Es alto el nivel de relación de la gestión de recursos humanos con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:

a) Prueba de hipótesis específica 1

Establecemos nuestra hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

H₁: Es alto el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Tabla 16

Correlación entre Gestión de Selección de Personal y Satisfacción Laboral

		Selección de Personal	Satisfacción Laboral
Selección de Personal	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e Interpretación

Los resultados establecidos en la tabla 16, nos demuestran que el estadístico de correlación de Pearson, da como resultado 0,868 el mismo que de acuerdo a nuestra tabla 14, muestra que existe una correlación positiva alta entre nuestra dimensión selección de personal y satisfacción laboral, ya que el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$.

por lo que, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando de esta manera que:

Es alto el nivel de relación de la gestión de selección de personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

b) Prueba de hipótesis específica 2

Establecemos nuestra hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

H₁: Es alto el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Tabla 17

Correlación entre Gestión de Compensación con Satisfacción Laboral

		Gestión de Compensación	Satisfacción Laboral
Gestión de Compensación	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e Interpretación

Los resultados establecidos en la tabla 17, nos indican que el estadístico de correlación de Pearson, da como resultado 0,965 el mismo que de acuerdo a nuestra tabla 14, muestra que existe una correlación positiva muy alta entre nuestra dimensión selección de personal y satisfacción laboral, ya que el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$.

por lo que, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando de esta manera que:

Es alto el nivel de relación de la gestión de compensación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022

c) Prueba de hipótesis específica 3

Establecemos nuestra hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

H₁: Es alto el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Tabla 18

Correlación entre Gestión del Desempeño y Satisfacción Laboral

		Gestión del Desempeño	Satisfacción Laboral
Gestión del Desempeño	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e Interpretación

Los resultados establecidos en la tabla 18, nos muestran que el estadístico de correlación de Pearson, da como resultado 0,930 el mismo que de acuerdo a

nuestra tabla 14, muestra que existe una correlación positiva muy alta entre nuestra dimensión selección de personal y satisfacción laboral, ya que el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$.

por lo que, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando de esta manera que:

Es alto el nivel de relación de la gestión de desempeño con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

d) Prueba de hipótesis específica 4

Establecemos nuestra hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

H₁: Es alto el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Tabla 19

Correlación entre Gestión del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

	Gestión del Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Gestión del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,920**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,920**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Análisis e Interpretación

Los resultados establecidos en la tabla 19, nos indican que el estadístico de correlación de Pearson, da como resultado 0,920 el mismo que de acuerdo a nuestra tabla 14, muestra que existe una correlación positiva muy alta entre nuestra dimensión selección de personal y satisfacción laboral, ya que el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$.

por lo que, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando de esta manera que:

Es alto el nivel de relación de la gestión del clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación busco: Determinar el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022. Los mismos que según los resultados alcanzados se pudo establecer una correlación positiva muy alta, la misma que es del orden de 0,920. Y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), Determinando que un 40% se muestra indeciso respecto a la gestión de recursos humanos por parte de su entidad, el 20% está de acuerdo, igual a los que se consideran en desacuerdo 20%, un 13% opina estar totalmente en desacuerdo y el 7% considera estar totalmente de acuerdo.

Nuestros resultados guardan relación con los resultados presentados por Berrospi (2019) en la investigación "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Novoliz S.A., Ica", donde en sus conclusiones manifiesta que:

La Gestión de recursos humanos se relacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Novoliz S.A., Ica, ($p = 0.000 < 0.05$, Rho de Spearman = 0.811

siendo correlación positiva alta). Por lo tanto, la Gestión de recursos humanos genera adecuada, significación de la tarea, favoreciendo de esta manera la satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Novoluz S.A., Ica. (p. 80)

Debemos mencionar que el 40% de nuestros encuestados se muestran indecisos con relación a la gestión de los recursos humanos en su municipalidad, por lo que es importante para quienes dirigen esta entidad tomen en consideración este dato.

Del mismo modo se encontró que también los resultados guardan relación con los hallados en la investigación de Flores (2020) “La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar EIRL. Huánuco, 2020”. Donde se menciona que “La gestión de recursos humanos se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa TECNOCAR EIRL. Huánuco, 2020. Esta afirmación se basa en la prueba de hipótesis realizada a través del Chi Cuadrado de Pearson” (p. 80).

Finalmente debemos mencionar que los resultados nos permiten comprobar las hipótesis planteadas, las mismas que alcanzan un alto nivel de correlación.

CONCLUSIONES

- 1) Respecto al objetivo general: debemos manifestar que los resultados nos muestran que, mediante la correlación de Pearson, es de 0,920, el mismo que comprueba que existe una correlación positiva muy alta entre nuestras variables gestión de recursos humanos y satisfacción laboral, del mismo modo el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo que podemos manifestar que una adecuada gestión de los recursos humanos logrará una satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huariaca.
- 2) Concerniente al objetivo específico 1: los resultados mediante la correlación de Pearson arrojan el valor de 0,868, el mismo que evidencia que existe una correlación positiva alta entre nuestra dimensión gestión de selección de personal y satisfacción laboral, así mismo el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo que podemos manifestar que una adecuada gestión de selección de personal conseguirá una satisfacción laboral de los colaboradores.
- 3) Referente al objetivo específico 2: los resultados mediante la correlación de Pearson arrojan el valor de 0,965, el mismo que evidencia que existe una correlación positiva muy alta entre nuestra dimensión gestión de compensación y satisfacción laboral, así mismo el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo que podemos manifestar que una adecuada gestión de selección de personal conseguirá una satisfacción laboral de los colaboradores.
- 4) En cuanto al objetivo específico 3: los resultados mediante la correlación de Pearson arrojan el valor de 0,930, el mismo que demuestra que existe una correlación positiva alta entre nuestra dimensión gestión del desempeño y satisfacción laboral, así mismo el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo que podemos manifestar que una conveniente gestión del desempeño obtendrá una satisfacción laboral de los colaboradores.
- 5) En lo pertinente a al objetivo específico 4: los resultados mediante la correlación de Pearson nos dan el valor de 0,920, el mismo que comprueba que existe una

correlación positiva muy alta entre nuestra dimensión gestión del clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo el grado de significación estadística $p=0,000 < 0,05$. Por lo que podemos manifestar que una adecuada gestión del clima organizacional conseguirá una satisfacción laboral de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

- 1) A los encargados de la Municipalidad distrital de Huariaca, recomendamos promover una adecuada gestión de recursos humanos, por lo que al encargado de esta área se le debe capacitar, para que él realice el efecto multiplicador entre sus colaboradores.
- 2) A las autoridades de la municipalidad, se les sugiere desarrollar un plan anual de capacitaciones, con la finalidad de mejorar la gestión de sus colaboradores.
- 3) Instituir un sistema de reconocimientos municipal, el mismo que busque crear incentivos, premios y reconocimientos, tanto a los esfuerzos grupales como individuales a fin de lograr una mayor satisfacción laboral de sus colaboradores.
- 4) Realizar una adecuada gestión del desempeño mediante una adecuada planificación, evaluación y monitorización.
- 5) Buscar mejorar la gestión del clima organizacional, mediante la motivación y la flexibilidad en las tareas de sus colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Revista de Investigación Laboral*, 714-734.
- Aparicio, G. N. (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal. *[Trabajo final de grado]*. Argentina: Universidad Siglo 21. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/17746>
- Arias Galicia, F., & Heredia Espinoza, V. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Mexico: Trillas.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Barnett Aguilar, J. C. (2022). Gestión de Recursos Humanos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho – 2022. *[Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99361>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales 3a. Ed.* Bogota: Pearsón Educación.
- Berrospi Pardave, D. (2019). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Novoliz S.A., Ica. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3916>

- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A., https://doi.org/https://www.academia.edu/43559723/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_14ed_Bohlander_George_Snell_Scott
- Carnacaro, P. R. (2006). *Aproximacion a la Calidad de Vida en el Trabajo en la Organizacion Castrense Venezolana*. Caracas.
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones 9a Ed*. México: McGraw-Hill.
- de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1990). *Metodología de la Investigación: Bibliográfica archivística y documental*. México: Mcgraw-Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano, Quinta edición*. México: Pearson Educación.
- Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial digital UNID. <https://doi.org/http://www.unid.edu.mx/>
- Flores Villanueva, I. R. (2020). La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa tecnocar EIRL. Huánuco, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19312>
- Fuentes Bolaños, D. L. (2021). Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento

- HumanolFTH Quito, en el año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8315>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil, Diana V.; , Sebastian Alfonso; Iguará, Jassai;. (2015). *Relacion entre Ambiente Social del Trabajo, Satisfaccion Laboral Y Desempeño in Rol- en los Funcionarios de una Entidad del Estado*. Bogotá.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Heredia Robles, T. A. (2019). Gestión organizacional y satisfacción laboral de los empleados del gobierno regional Pasco periodo 2018. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/834>
- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Iquise Quispe, R. O. (2022). Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca – Arequipa 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14900>
- Journal of Applied Psychology. (1985). Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology*(70), 469-480.

- Medina Bonilla, L. P., & Rivera Muñoz, R. P. (2018). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/691>
- Muñoz Adánez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid.
- Palma Carrillo, S. P. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Palma Carrillo, Sonia Petruska. Obtenido de <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Pérez , O. (16 de Febrero de 2015). *Beneficios de la administración de compensaciones*. Obtenido de Blog.peoplenext.com: <https://blog.peoplenext.com/que-es-la-administracion-de-compensaciones-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Pimienta Prieto, J. H., & de la Orden Hoz , A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (7ma. ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Puig Cruells, C. (2007). *Trabajo Social y Supervision*. Tarragona.
- Quispe Pinto, J. J. (2018). La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero 2015. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6337>
- Rodríguez-Serrano, J. C. (2004). *El Modelo de gestión de recursos humanos*. Barcelona: Editorial UOC.

- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L.
- Santaella, J. (5 de Marzo de 2023). *Satisfacción laboral: ¿Qué es y cómo influye en la productividad?* Obtenido de Economía3.com: <https://economia3.com/satisfaccion-laboral/>
- SAP Concur. (30 de Noviembre de 2021). *Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de Concur.pe: <https://www.concur.pe/news-center/clima-organizacional-como-medirlo>
- Tejada Olivera, R. W. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*(5), 76–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.05>
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 70.
- Zorrilla Arena, S. (1993). *Guía para elaborar la tesis*. Mexico: McGraw-Hill .

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de Recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión de Selección de personal						
1	¿El personal que labora en la Municipalidad es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?					
2	¿El personal que labora en la Municipalidad, cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
3	¿La distribución del personal se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal - CAP?					
Dimensión 2: Gestión de Compensación						
4	¿Considera que su remuneración es acorde a la labor que realiza?					
5	¿Considera que existe una buena política de incentivos en su institución?					
6	¿Sus superiores están pendientes del aspecto económico en todos sus aspectos?					
Dimensión 3: Gestión de desempeño						
7	¿La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado?					
8	¿La evaluación de desempeño se realiza a todos los colaboradores de la Municipalidad?					

9	¿Los resultados de la evaluación son analizados?					
Dimensión 4: Gestión del Clima Organizacional						
10	¿Considera que existe un buen clima organizacional dentro de su entidad?					
11	¿Se siente contento con la relación con sus compañeros y superiores?					
12	¿Sus labores se realizan dentro de un entorno laboral de alto nivel?					

Muchas gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL



Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Por favor:

4. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
5. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
6. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
2	¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
3	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
4	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
5	¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?					
6	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?					
7	¿Me siento mal con lo que hago?					
8	¿Siento que recibo de parte de la entidad mal trato?					
9	¿Me agradan trabajar con mis compañeros?					
10	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
11	¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?					
12	¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					

13	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
14	¿Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable?					
15	¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?					
16	¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?					
17	¿Me disgusta mi horario?					
18	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?					
19	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
20	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
21	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
22	¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
23	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?					
24	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					
25	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
26	¿Mi trabajo me aburre?					
27	¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?					
28	¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?					
29	¿Mi trabajo me hace sentir realizado?					
30	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
31	¿No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)?					
32	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
33	¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
34	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?					
35	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
36	¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					

Muchas gracias por su colaboración

Confiabilidad de instrumentos

Tabla 1
Confiabilidad de Instrumentos

VARIBLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	12

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	36

Fuente: SPSS V.26

Anexo C: Matriz de Consistencia

La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Es alto el nivel de relación de la Gestión de Recursos Humanos con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Dimensiones</p> <p>Gestión de Selección de Personal Gestión de Compensación Gestión del Desempeño</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desarrollo de tareas Relación con la autoridad</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>29 colaboradores</p> <p>Muestra:</p> <p>15 personas</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Encuesta Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Excel, SPSS V. 26</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Es alto el nivel de relación de la Gestión de Selección de Personal con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?</p>	<p>Comprobar el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Es alto el nivel de relación de la Gestión de Compensación con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?</p>	<p>Demostrar el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Es alto el nivel de relación de la Gestión del Desempeño con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022?</p>	<p>Indicar el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>	<p>Es alto el nivel de relación de la Gestión del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huariaca 2022.</p>		