

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores
administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Lic. Adm. Herreros Torres, Paola Claudia

Código ORCID 0009-0005-3056-2818

Asesor:

Mg. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Huaraz – Perú

2023

Índice general

	Pag.
Índice general.....	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras.....	iv
Palabras clave	v
Constancia de originalidad.....	vi
Título.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción	1
Metodología	18
Resultados.....	20
Análisis y discusión	49
Conclusiones.....	52
Recomendaciones	53
Referencias bibliográficas.....	54
Anexos	1

Índice de tablas

Tabla 1 Ascenso y/o reacomodo en otras áreas	20
Tabla 2 Comunicación por medios masivos sobre el requerimiento de personal	21
Tabla 3 Canales de reclutamiento	22
Tabla 4 Talentos que cumplen las características para el puesto	23
Tabla 5 Evaluacion curricular, entrevista o pruebas	24
Tabla 6 Selección justa y transparente	25
Tabla 7 Programas de capacitación	26
Tabla 8 Conocimiento de las funciones	27
Tabla 9 Retribución justa	28
Tabla 10 Reconocimiento por los logros y eficiencia	29
Tabla 11 Evaluación de rendimiento y desempeño	30
Tabla 12 Toma de decisiones	31
Tabla 13 Remuneración	32
Tabla 14 Reconocimiento	33
Tabla 15 Acciones para motivar al personal	34
Tabla 16 Personal motivado	35
Tabla 17 Clima laboral	36
Tabla 18 Rendimiento y Productividad	37
Tabla 19 Solución de problemas y conflictos	38
Tabla 20 Vida personal	39
Tabla 21 Instalaciones	40
Tabla 22 Herramientas apropiadas	41
Tabla 23 Horario laboral	42
Tabla 24 Jornadas laborales	43
Tabla 25 Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones intervinientes	44
Tabla 26 Correlación entre gestión de personal y satisfacción laboral	45
Tabla 27 Correlación entre gestión de personal y motivación laboral	46
Tabla 28 Correlación entre gestión de personal y calidad de vida laboral	47
Tabla 29 Correlación entre gestión de personal y condiciones laborales	48

Índice de figuras

Figura 1 Ascenso y/o reacomodo en otras áreas	20
Figura 2 Comunicación por medios masivos sobre el requerimiento de personal	21
Figura 3 Canales de reclutamiento	22
Figura 4 Talentos que cumplen las características para el puesto	23
Figura 5 Evaluacion curricular, entrevista o pruebas	24
Figura 6 Selección justa y transparente	25
Figura 7 Programas de capacitación	26
Figura 8 Conocimiento de las funciones	27
Figura 9 Retribución justa	28
Figura 10 Reconocimiento por los logros y eficiencia	29
Figura 11 Evaluación de rendimiento y desempeño	30
Figura 12 Toma de decisiones	31
Figura 13 Remuneración	32
Figura 14 Reconocimiento	33
Figura 15 Acciones para motivar al personal	34
Figura 16 Personal motivado.....	35
Figura 17 Clima laboral	36
Figura 18 Rendimiento y Productividad.....	37
Figura 19 Solución de problemas y conflictos.....	38
Figura 20 Vida personal	39
Figura 21 Instalaciones	40
Figura 22 Herramientas apropiadas	41
Figura 23 Horario laboral	42
Figura 24 Jornadas laborales	43

Palabras clave

Tema	Gestión de personal y satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keywords

Issue	Personnel management and job satisfaction
Specialty	Administration

Line of research

Línea del programa	Program line
Area	Social Sciences
Sub area	Economy and business
Discipline	Business and Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023**" del (a) estudiante: **HERREROS TORRES PAOLA CLAUDIA**, identificado(a) con Código N° **1417100363**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 04 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos,
Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Resumen

La investigación tuvo como propósito: determinar la relación entre gestión del personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental – transversal, nivel correlacional y de enfoque cuantitativo; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recojo de información fue a través de un cuestionario de 12 preguntas para cada variable; la población estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia y la muestra por 52 sujetos; así mismo, el procesamiento de la información fue a través del programa estadístico IBM Statics SPSS 25 para determinar los resultados descriptivos e inferenciales que fueron expuestos en tablas y figuras. Los resultados mostraron una correlación baja entre la gestión de personal y la dimensión motivación laboral con $Rho = 0.352$; asimismo, la gestión de personal y la dimensión calidad de vida en el trabajo, evidenciaron una correlación moderada, con $Rho = 0.439$; y la gestión de personal y la dimensión condiciones laborales, demostraron una correlación moderada, con $Rho = 0.590$. La investigación concluyó que: existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Abstract

The purpose of the research was: to determine the relationship between personnel management and job satisfaction of administrative workers, Municipality District of Independencia, 2023. The type of research was basic, non-experimental design - transversal, correlational level and quantitative approach; The technique used was the survey and the instrument for collecting information was through a questionnaire with 12 questions for each variable; The population was made up of 60 administrative workers from the District Municipality of Independencia and the sample was made up of 52 subjects; Likewise, the information was processed through the IBM Statics SPSS 25 statistical program to determine the descriptive and inferential results that were presented in tables and figures. The results showed a low correlation between personnel management and the work motivation dimension with $Rho = 0.352$; Likewise, personnel management and the quality of life dimension at work showed a moderate correlation, with $Rho = 0.439$; and personnel management and the working conditions dimension demonstrated a moderate correlation, with $Rho = 0.590$. The research concluded that: there is a relationship between personnel management and job satisfaction of administrative workers, District Municipality of Independencia, 2023.

Introducción

En este punto se presentaron investigaciones anteriores internacionales, nacionales y locales, las que permitieron ampliar el conocimiento de las variables de estudio.

Respecto a las investigaciones previas a nivel internacional; Frias (2021) el estudio tuvo como fin principal, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo - Ecuador. El estudio fue descriptivo de enfoque cuantitativo, la muestra utilizada fueron 6 empresas del sector, donde los trabajadores respondieron las interrogantes del cuestionario de la encuesta. Los resultados principales evidenciaron que, el 40% consideró que existe oportunidad para crecer y ascender profesionalmente, el 51% consideró que se promueve el trabajo en grupo, más del 46% afirmó que su trabajo es valorado, el 33% mostró inconformidad con su lugar laboral, más del 35% consideró que las condiciones laborales no son adecuadas, casi el 40% están en acuerdo sobre las capacitaciones y el 44% se mostraron en acuerdo sobre su crecimiento personal y profesional en la organización. La investigación concluyó que, las variables estudiadas se relacionan de manera positiva.

Asimismo, Paredes y Bustamante (2021) el artículo buscó establecer relación entre gestión de talento humano con satisfacción laboral de los bancos de Guayaquil. El artículo tuvo enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. 370 empleados fueron encuestados mediante el cuestionario para el recojo de información. Los resultados principales revelaron que; la dimensión integración se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los colaboradores mencionados, del mismo modo la dimensión organización se relaciona positivamente, asimismo la formación y desarrollo y de la misma forma la dimensión retención. Concluyeron que, en base a los resultados que la variable gestión del talento humano y sus dimensiones inciden considerablemente en la variable y dimensiones de satisfacción laboral.

Por su parte, Macías y Ruíz (2020) en la investigación plantearon como propósito, analizar la gestión del talento humano en una empresa de sector construcción – Ecuador, y los factores que impactan en la satisfacción del personal. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, donde encuestaron a 83 trabajadores de la empresa. Los principales resultados revelaron que, cerca de 60% afirmaron no sentirse bien

trabajando en la empresa, mientras que solo el 12% afirmaron estar de acuerdo; más del 33% no se siente reconocido ni motivado por las funciones y responsabilidades que desarrolla, mientras que el 25% indicó estar en desacuerdo por que el trabajo que realizan no es para su agrado; asimismo la comunicación dentro de la empresa no es efectiva ni cordial. Por tanto, concluyeron: En la empresa no se promueve la importancia de la satisfacción de los colaboradores, ni la adecuada gestión de personal, lo que conlleva a que la empresa no cuenta con personal adecuado.

Del mismo modo, Olguin (2021) el estudio tuvo como propósito, determinar la relación entre la gestión del personal y satisfacción laboral de los colaboradores del centro de especialidades Daule – Ecuador. El tipo de estudio fue aplicado, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Como muestra se encuestó a 87 colaboradores del indicado establecimiento. Los resultados evidenciaron que, el 64% afirmaron que la dimensión selección y reclutamiento es deficiente; asimismo, más del 50% afirmó que la dimensión capacidad y desarrollo es deficiente; por otra parte, el 69% consideraron como moderado a la satisfacción laboral, el 56% afirmaron que las condiciones del trabajo de modernamente buena. La investigación concluyó que, existe relación significativa entre ambas variables con Rho igual a 0.487.

Por otro lado, Porras (2020) la investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de los talleres de Cantón Salcedo. La investigación se acogió al enfoque cuantitativo, tipo descriptivo no experimental. Se aplicó la encuesta a 35 colaboradores. Los resultados más importantes revelaron que, en la mayoría de estas empresas no se lleva el adecuado proceso al momento de seleccionar al personal, sin tener en cuenta la experiencia, destrezas, habilidades y actitudes del postulante; la mayoría de los trabajadores sienten inconformidad con las condiciones de su oficina, debido a que la empresa no cumple con lo ofrecido al respecto; del mismo modo, la mayoría afirmó no recibir capacitaciones. Concluyó que, el talento humano incide significativamente en el desempeño de los trabajadores de las empresas.

Por su parte, Romero y Salcedo (2019) en el artículo que tuvo como propósito, presentar estrategias para la adecuada gestión del talento humano en Carolina -

Colombia, entidad pública dedicada al medio ambiente. Para tal fin el estudio fue cualitativa donde se tuvo presente información recabada mediante la encuesta de parte de los funcionarios. Los resultados mostraron que, no existe recursos necesarios para la gestión adecuada; así como falta de mayor compromiso, motivación y adecuada formación mediante capacitaciones; las remuneraciones y prestaciones son establecidos por el gobierno nacional, lo que es un impedimento para atraer al talento idóneo; asimismo, no existe capacitación adecuada para todo el personal; y el desempeño solo es medido a criterio de los trabajadores permanentes. Concluyeron que, en todas las etapas del proceso de gestión del talento de personal existen fallas; del mismo modo, más del cincuenta por ciento de los procesos no se llevan adecuadamente, la que dificulta el cumplimiento de las metas institucionales.

Del Rio et al. (2019) en el artículo plantearon como objetivo, determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento de personal y el desempeño organizacional, sector hotelero-Colombia. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de nivel correlacional. Una de las técnicas que utilizaron fue la encuesta mediante un cuestionario donde se le encuestó a 60 empresas. Los resultados evidenciaron que, el diseño organizacional tiene relación considerable con la gestión del talento humano, por otro lado, la adecuada formación del trabajador y el manual de funciones bien establecidos posibilitan una adecuada gestión del talento de personal en el desempeño de las organizaciones del sector. La investigación llegó a concluir que, existe relación de gestión del talento del personal teniendo como mediador la innovación para consolidar los resultados del desempeño de organizaciones.

Referente a las investigaciones previas a nivel nacional; Loayza y Canahuire (2022) en el artículo que tuvo como fin, determinar la relación entre gestión de talento humano y calidad de vida laboral en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO. Fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, la muestra encuestada fueron los 128 trabajadores mediante un cuestionario. Los resultados revelaron, la existencia de relación significativa entre la dimensión incorporación de personas y calidad de vida del trabajador en la entidad con p valor inferior a .05; de la misma forma se relaciona significativamente la dimensión organización de las

personas y calidad de vida del trabajador; y del mismo modo las dimensiones, recompensación de los trabajadores, desarrollo de los trabajadores, retención del personal, supervisión del personal. Arribaron a la conclusión siguiente: Cuando más adecuado es el ambiente de trabajo y se fomente la productividad teniendo en cuenta la motivación y el compromiso, se desarrollará el bienestar de los trabajadores.

Por su parte, Huapaya (2021) el estudio tuvo como fin, establecer relación entre el talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad la Victoria. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. A la muestra conformaron 132 trabajadores quienes se sometieron a la encuesta mediante un cuestionario. Los resultados revelaron que, la dimensión selección de personal guarda relación con la satisfacción laboral con Rho equivalente a 0.845, asimismo, con la dimensión remuneración (Rho = 0.870), con desarrollo de personas ($r=847$) y con evaluación de desempeño ($r=864$). El estudio concluyó que, estadísticamente la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del dicho municipio, donde se puede decir también que, a mayor gestión adecuada del personal mayor sería la satisfacción de los mismos.

Asimismo, Giron (2021) en la tesis que tuvo como principal fin, determinar la relación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral de los profesores de la I.E. 3045 – Lima. La tesis fue básica, correlacional y transversal. Para el recojo de información encuestaron a 60 docentes a través del cuestionario. Entre los resultados principales hallaron que, la dimensión atracción de capital humanos se relaciona moderadamente con la satisfacción del personal en su trabajo, con Rho = 0.437; asimismo, la dimensión desarrollo de recursos humanos, con Rho = 0.443 y retención de recursos humanos, con Rho = 0.544. por tanto, concluyó: La gestión del recurso humano se relaciona moderadamente con la satisfacción del personal, con una significancia inferior a 0.05 y Rho igual a 0.556; donde se puede afirmar que a mayor gestión del tcapital humano mejor será la satisfacción en el trabajo de los docentes de la institución.

Por otra parte, Bendezú (2020) el artículo tuvo como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores de una Institución Educativa - Lima. El artículo fue descriptivo correlacional, se encuestó a

26 personas de la parte administrativa. Los resultados mostraron que, la dimensión comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con el comportamiento organizacional y con la satisfacción de los colaboradores, la dimensión comunicación se relaciona con la satisfacción de los mismos y finalmente la dimensión compensación con satisfacción. Arribó a la conclusión que, la variable gestión del talento humano se relaciona a través de sus dimensiones con la satisfacción de los trabajadores con p valor menor a 5% y con una correlación 0.892.

Asimismo, Checa et al. (2020) en el artículo desarrollado con el objetivo de elaborar estrategia de gestión para mejorar el desempeño del talento de personal en una entidad bancaria, donde el estudio fue de diseño descriptivo. A la muestra conformaron 36 sujetos que fueron encuestados. Los principales resultados mostraron que, más del 66% de trabajadores tienen dificultades al desarrollar su trabajo, más del 61% manifestaron cumplir siempre con las tareas dadas por sus superiores, mientras que el 38% que solo casi siempre, el 58% consideraron que los objetivos y metas organizacionales de su área no son claras, el 75% muestra profesionalismo y casi el 80% siente conflictos. Llegaron a concluir que, no se realiza la adecuada gestión del talento de personal, por ello proponen como estrategia en base a gestión de Chiavenato de cuatro etapas, inducción e incorporación, incentivos y compensación, desarrollo mediante capacitaciones, retención, seguimiento y retroalimentación.

Por su lado, Espino (2020) en el estudio que tuvo como propósito, identificar relación entre talento humano y desarrollo laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – 2020. Fue de tipo aplicada, no experimental, correlacional. La muestra estudiada fueron 138 servidores administrativos que fueron encuestados con un cuestionario. Los resultados demostraron que, el 38% consideraron pertinente a que el personal nuevo se reclute siguiendo un adecuado proceso, más del 35% consideró que los méritos no son reconocidos, el 58% consideró como favorable el clima laboral, el 61% estuvieron de acuerdo con la eficiencia que muestran en el trabajo, más del 40% saben el objetivo de la institución; en consecuencia, la dimensión desarrollo del talento, la motivación y la capacitación,

guarda relación positiva con la otra variable. La investigación concluyó que, la variable gestión del talento humano se relaciona positivamente con desarrollo laboral.

Asimismo, Chagua (2019) el estudio se centró en establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la estación experimental Santa Ana, Junín. El tipo de estudio fue básico donde no se sometió al experimento. La muestra considerada fueron 100 trabajadores de dicha institución, quienes respondieron las preguntas de la encuesta. Los principales resultados revelaron que, mediante la prueba Rho de Spearman quedó determinada la relación entre la dimensión incorporar a las personas y la satisfacción laboral (Rho: 0.596), asimismo, colocar a las personas (Rho: 0.658), recompensa a las personas (0.691), desarrollo de personas (0.602), la dimensión retener personas (Rho=0.651) y la dimensión supervisar a las personas (Rho=0.523). concluyó que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Referente a investigaciones previas a nivel local y regional; Figueroa (2022) la investigación persiguió el objetivo principal, determinar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad de servicio en Hotel “El Tumi” – Huaraz. Fue de tipo básica de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra sujeta al estudio fueron 20 trabajadores que fueron encuestados con un cuestionario. Los resultados revelaron que, el 60% consideraron como muy bueno la gestión del personal, el 55% afirmaron que existe capacitaciones; asimismo, la gestión del talento no influye de manera positiva en la dimensión tangibilidad, la gestión del talento genera influencia positiva en la dimensión empatía y capacidad de respuesta. Llegó a concluir que, la variable gestión del talento humano influye significativamente en la calidad de servicio, es así que la referida empresa tiene que seguir prestando atención a sus colaboradores para que puedan desempeñar sus actividades eficientemente y consecuentemente brindar con el mejor servicio a los clientes.

Por su parte, Morales (2022) en el estudio que tuvo como fin principal, determinar la relación la gestión del talento humano y rendimiento del trabajador de la Corporación San Antonio de Juprog S.R.L., Huaraz. La investigación fue de tipo básica, diseño descriptivo correlacional. La muestra fue censal (36 sujetos). La técnica empleada en

la recolección fue la encuesta mediante el cuestionario. Los resultados demostraron que, la dimensión organización en la gestión humana guarda relación fuerte con el rendimiento de personal con $Rho = 0.942$, la capacitación en la gestión también se relaciona con el rendimiento con $Rho = 0.823$, asimismo la retención en la gestión humana se relaciona con el rendimiento con $rho = 0.700$. concluyó que, la gestión del talento humano se relaciona fuertemente con la variable rendimiento de personal, en consecuencia, a mayor gestión mejora el rendimiento a favor de la empresa.

Del mismo modo, Muñoz (2020) el propósito del estudio consistió en establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Fue de tipo descriptivo, no experimental. La muestra estudiada fueron 45 trabajadores que se sometieron a la encuesta. Los resultados revelaron que, más de 64% de los encuestados afirmaron que casi nunca se realiza convocatorias para una plaza, el 65% consideró mantener siempre una buena relación entre compañeros. El estudio concluyó: La variable gestión del talento humano influye significativamente en las actividades que realizan los trabajadores, asimismo el nivel de desempeño laboral es defectuoso. Este hecho se genera por distintos factores como mala remuneración, falta de capacitación, mala selección de personal, inadecuado ambiente de trabajo entre otros.

Por su parte, Camones (2020) tuvo como propósito, determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en Hoteles de 3 estrellas de Huaraz. El estudio fue de enfoque cuantitativo, explicativo y de diseño no experimental. La población muestral estudiada fueron 21 trabajadores administrativos de dichos hoteles, quienes fueron encuestados. Los resultados revelaron que, el 48% de los encuestados afirmaron que la gestión del talento como poco adecuado, el 67% considera también poco adecuado la dimensión incorporación, el 57% valoraron la variable desempeño laboral en nivel medio. Llegó a concluir que, las variables se relacionan directamente y significativamente, del mismo modo la gestión del talento humano no es adecuado, el nivel de desempeño de los trabajadores es medio, esto quiere decir que de alguna manera el personal no está bien administrado. asimismo, la

influencia de las dimensiones incorporación, colocación y recompensas es significativa; así como del desarrollo, retención y supervisión.

Asimismo, Rosales y Segura (2019) el estudio tuvo como propósito conocer la relación de gestión del talento humano con la satisfacción del usuario en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. La investigación fue de tipo aplicada, no experimental, de nivel correlacional. La muestra considerada fueron 193 sujetos, quienes fueron encuestados con el instrumento – Cuestionario. Los resultados revelaron que, la gestión del talento se da regularmente en la institución estudiada según el 49% de encuestados, asimismo la variable satisfacción de los trabajadores se encuentra en nivel regular según el 59% de los encuestados; asimismo las dimensiones motivación laboral, admisión del talento humano y rendimiento laboral se relaciona con la variable satisfacción. Concluyeron que, la gestión del talento de personal se relaciona positiva y significativa con la satisfacción de los mismos del indicado hospital, esto quiere decir que una adecuada administración a los trabajadores refleja en una buena atención a los usuarios que acuden a esta importante hospital de la ciudad.

Por su parte, Diaz (2019) en la investigación que tuvo como fin, demostrar la pertinencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz. Fue de tipo aplicada y de diseño no experimental, la muestra estudiada fueron 58 trabajadores que fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas estructuradas. Los resultados revelaron que, el 75% de encuestados consideraron en nivel medio la gestión del talento, demostrando de esta forma no tener opinión clara al respecto; asimismo, el 75% de los encuestados consideran que el desempeño laboral se encuentra en nivel medio, demostrando una opinión no tan clara al respecto. Concluyó que, según los resultados, la Unidad de Gestión Educativa Local carece de buena gestión de personal y de desempeño laboral, de esta manera afectando la calidad educativa en la referida institución.

Asimismo, Espinoza (2019) el trabajo de investigación tuvo como propósito, determinar la asociación de gestión del talento humano en la satisfacción laboral de la empresa Disein S.A.C. -Nuevo Chimbote. La investigación se realizó bajo el método de tipo correlacional – causal de diseño no experimental. La población estudiada

fueron 20 trabajadores que respondieron las interrogantes de la encuesta. Los resultados revelaron que, el 45% de los encuestados calificaron como regular la dimensión admisión de individuos, asimismo, el 45% calificaron como deficiente la colocación de individuos, el 70% califican como regular a la compensación, el 65% califica como deficiente al desarrollo de personas, el 85% califica como deficiente la retención de individuos y monitoreo; por otra parte, el 50% considera deficiente la responsabilidad laboral, el 55% como deficiente las condiciones laborales. Concluyó que, existe asociación directa muy significativa entre ambas variables ($r=0.724$), asimismo las dimensiones: admisión de individuos, colocación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo con la satisfacción de trabajadores.

Respecto a la fundamentación científica; en esta sección se presentaron teorías, conceptos y definiciones que fundamentan el estudio de los principales autores sobre la variable gestión de personal y satisfacción laboral, así como de las dimensiones de los mismos, para de esta manera tener mayor solidez teórica y conceptual.

Referente a la variable, gestión de personal; según Chiavenato, se refiere a un grupo de prácticas y políticas que deben tener los cargos gerenciales para dirigir personas, poniendo en práctica el adecuado proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluando el desempeño de personal, para que de esa manera encontrar al personal idóneo que pueda cubrir un puesto bacante (Jara et al., 2018). Del mismo modo, la gestión de personal, es una herramienta indispensable, donde, a través de políticas, programas y procedimientos de gestión de personal se puede lograr los objetivos organizacionales, de esta manera, dando oportunidad a ser competitivo y con capacidades suficientes del personal para su adecuado desenvolvimiento en las actividades que realiza; Asimismo, busca el desarrollo personal, profesional del trabajador, así como permite una buena comunicación entre los mismos trabajadores y superiores generando un ambiente inocuo (Vera y Blanco, 2019).

Sobre la dimensión, reclutamiento de personal; es el proceso donde la empresa u organización ofrece oportunidades de empleo a las personas interesadas que consideran que cuentan con características para el puesto bacante ofrecido (Jara et al., 2018). Además, el reclutamiento es un puente para que la empresa llegue al mercado

de trabajo, donde la organización da conocer su requerimiento con ciertas características para que las personas puedan elegir según su conveniencia, donde el tipo de reclutamiento puede ser interno o externo; interno, se refiere al reacomodo del personal en otras áreas o ascensos por haber demostrado capacidad y eficiencia merecedor a un cargo superior; externo, cuando se pretende cubrir una vacante con personal que no forma parte de la organización utilizando canales de reclutamiento como redes sociales, paginas, medios de comunicación, etc., que son principales canales con mayor presencia por la mayoría de las personas (Vallejo, 2016).

Sobre la dimensión selección de personal; es donde se escoge a los mejores talentos que cumplen con las características adecuadas para el puesto ofrecido, en este proceso existen varios procesos de selección que se realiza para garantizar la mejor contratación de personal como recepción de candidatos quienes se someten a evaluaciones curriculares, de entrevista o pruebas que depende de la organización y del tamaño de esta (Jara et al., 2018). Por otra parte, es la comparación de las características personales del postulante para tomar decisiones, donde se tiene que tener en cuenta la descripción y análisis del puesto vacante (Vallejo, 2016). En consecuencia, las ventajas de una adecuada selección de personal es que mejora el rendimiento y eficiencia de la organización, donde se puede ver una organización mejor gestionada que se diferencia de sus similares por la calidad de su activo más importante que es su personal con conocimientos óptimos (Rubio, 2016).

Sobre la dimensión, capacitación al personal, son acciones que la organización otorga a los colaboradores para que desarrollen sus capacidades y habilidades profesionales a bien de la organización (Jara et al., 2018). En esa línea, es muy importante la capacitación porque a través de la capacitación se logra la formación de actitudes técnicas, operativas y personales, que les permita desarrollar sus actividades y funciones actuales y futuras; donde lo indicado se puede hacer mediante programas de desarrollo y formación a favor de los trabajadores que consecuentemente es ventajoso para la misma organización, por contar con personal bien capacitado con una adecuada formación y desarrollo profesional y personal; asimismo, consiste poner en claro las actividades que debe realizar y las funciones que debe cumplir (Vallejo, 2016).

Sobre la dimensión, recompensa al personal; consiste en la retribución a un personal por su trabajo, como la remuneración, comisiones, reconocimiento de logros, gratificaciones, motivación etc., para que el personal siga cumpliendo con sus actividades eficientemente teniendo en cuenta los objetivos y metas organizacionales (Jara et al., 2018). Por otra parte, es un proceso que se utiliza para incentivar a los colaboradores satisfaciendo las necesidades individuales, donde incluye remuneraciones, recompensas, beneficios y servicios sociales, donde un personal calificado y con experiencia idóneo necesita de una buena remuneración y de un adecuado reconocimiento por sus logros (Armas et al., 2017). En esa línea, es de suma importancia recompensar por el adecuado cumplimiento de las labores encomendadas y de esa manera lograr los objetivos organizacionales, asimismo, de esta manera se estimula para que siga trabajando de manera eficiente (Vallejo, 2016).

Sobre la dimensión, evaluación de desempeño; es la acción de conocer sobre la eficiencia del trabajador al realizar sus labores para cumplir con los objetivos organizacionales (Jara et al., 2018). Por otra parte, es considerado como un proceso formal donde se evalúa el rendimiento, desempeño de su trabajo y el cumplimiento de las finalidades del puesto donde labora, donde los resultados de la evaluación es un elemento muy importante para la toma de decisiones de los directivos y para concretar los incentivos, retribuciones, aumento salarial entre otros (Rubio, 2016). Además, es el proceso que permite medir el desempeño del personal y el cumplimiento de los requisitos del puesto que ocupa, en ese sentido, permite identificar problemas o fallas que dan lugar a opciones de mejora o toma de decisiones por parte de los administradores o gerentes del área a bien de la organización (Vallejo, 2016).

Referente a la variable, satisfacción laboral; es la percepción del trabajador que da como resultado su estado emocional que puede ser positivo o negativo, que es causado por distintos elementos como la motivación con salarios e incentivos adecuados, con una calidad de vida laboral adecuado, con condiciones de trabajo adecuados no peligrosos ni incómodas (Sanchez y García, 2017). Por otro lado, según la definición dada por Loke es un estado emocional placentero y positivo de un trabajador de una organización como resultado de las experiencias y vivencias en el trabajo; por otro

lado Davis y Newstrom, consideran como sentimientos favorables o desfavorables (Chiang y Neira, 2015). Por ello, las organizaciones tienen que centrar su atención en la satisfacción del personal, puesto que mejora el rendimiento de los trabajadores, cuando realizan actividades en un ambiente adecuado, donde la organización debe reconocer sus logros dando motivación y brindándole un ambiente óptimo y buena relación entre compañeros y superiores (Saavedra y Delgado, 2020).

Sobre la dimensión, motivación laboral; se refiere a la acción que realizan las organizaciones a favor de los trabajadores como estímulos, reconocimientos y buena remuneración lo que da lugar a la satisfacción del personal que abre oportunidades de seguir mejorando profesional y personalmente, las que también son favorables para las organizaciones por contar con personal motivado (Marin & Placencia, 2017). Por otra parte, son premios concedidos por la organización a favor de los trabajadores o a un equipo de trabajo por su aportación a bien de la organización, que además involucra al resto de trabajadores para que puedan imitar y generar competencia en el desempeño óptimo de las actividades laborales encomendados (Vallejo, 2016).

Sobre la dimensión, Calidad de vida en el trabajo; es el bienestar de los colaboradores al desempeñar sus labores, donde la organización primero tiene que satisfacer a sus trabajadores internos ya que ello refleja en la satisfacción de los clientes o usuarios, estas acciones incrementan la productividad del personal a favor de la organización; asimismo, la calidad de vida, refleja la atención que presta la organización en satisfacer las necesidades personales del trabajador, de esta forma incrementando la productividad (Vallejo, 2016). Los trabajadores necesitan una atmósfera adecuada para desarrollar adecuadamente su trabajo, ya que una atmósfera tóxica y problemática perjudica la productividad y rendimiento, así como la salud física y mental que puede llegar a afectar hasta la vida personal que se ve reflejado en el trabajo, siendo así uno de los factores indispensables para el éxito de una institución (Vallenas, 2019).

Sobre la dimensión, condiciones de trabajo; las condiciones de trabajo tienen que ver con las condiciones ambientales, materiales, sociales etc., entre las principales como ruido, temperatura, iluminación; infraestructura, herramientas de trabajo, relaciones entre trabajadores, jornada laboral entre otros que permiten que el trabajador cumpla

adecuadamente con sus obligaciones laborales. Además, si estos factores no son adecuadas, puede afectar al personal de manera negativa lo que dificultaría el cumplimiento óptimo y oportuno de las actividades encomendadas, del mismo modo, puede llegar a afectar hasta su vida personal (Valleñas, 2019).

En cuanto a la justificación de la investigación: 1) justificación teórica, porque el desarrollo se realizó en base a teorías, conceptos, definiciones y enfoques sobre la gestión de personal y satisfacción laboral de autores con más reconocimiento a nivel mundial, de la misma forma la investigación permitirá conocer la relación entre variables. 2) justificación práctica, porque, se conocerá los problemas de la gestión de personal y satisfacción laboral del indicado municipio, donde los resultados pueden ser considerados por las autoridades para resolver los problemas y mejorar. 3) Justificación social, porque, los resultados servirán para otras autoridades de las municipalidades locales para identificar problemas de gestión de personal, asimismo, para los usuarios de la municipalidad, dado que una adecuada gestión de personal y personal satisfecho tienden a atender de la mejor forma a los usuarios. 4) Justificación metodológica, porque, se va diseñar el instrumento de recojo de datos, que será validado por los expertos, además pasará por el proceso de fiabilidad, en consecuencia, los resultados servirán de guía y antecedentes para investigaciones futuras. 5) justificación científica, porque, permitirá obtener conocimiento sobre la realidad de la municipalidad distrital de independencia respecto a la gestión de personal y satisfacción laboral, además mediante la presente investigación se da la posibilidad de solucionar los problemas sobre gestión y satisfacción de personal.

Respecto al problema: en la actualidad el capital humano es un componente muy importante en una organización, donde tiene que estar bien administrado para que cuente con personal adecuado que cumpla con las características del puesto que ocupa. Pero a nivel mundial siempre existen problemas con la gestión de personal, puesto que muchas de las organizaciones privadas y públicas no ponen en práctica el adecuado proceso de reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y otros, para de esa manera contar con el personal idóneo en la organización, que además puede generar satisfacción al personal para que trabaje con profesionalismo en el cargo encomendado

en la organización para que cumpla con sus objetivos organizacionales. Del mismo modo en muchas organizaciones los directivos no prestan atención en la satisfacción del capital más importante que es el personal, donde según experiencias de organizaciones importantes, un trabajador satisfecho es más eficiente en las labores que desarrolla a favor de una organización. Por ello es indispensable que todas las organizaciones públicas o privadas presten mucha atención en la satisfacción de sus trabajadores o colaboradores para garantizar su bienestar.

La Municipalidad Distrital de Independencia, no es ajeno a lo descrito en el párrafo anterior, puesto que se evidencia una mala gestión de personal, como, por ejemplo, no realizan el reclutamiento de personal, la selección de personal es por recomendación o por cuestiones políticas como en muchas municipalidades, no se realizan capacitaciones según las necesidades del cargo y no se evalúa el desempeño de los trabajadores en la parte administrativa, de esta manera incumplen con las políticas de dicha entidad, donde el perjudicado final es el ciudadano por la mala atención por parte de los trabajadores. Además de ello, se evidencia que los trabajadores administrativos no se muestran satisfechos trabajando porque no existe motivación, la calidad de vida en el trabajo no es adecuada, así como las condiciones del ambiente laboral, de esta manera se genera insatisfacción laboral, donde no le permite al trabajador desarrollar adecuadamente sus labores a favor de la municipalidad y de los ciudadanos.

Por lo descrito líneas arriba, se formuló el problema general siguiente: ¿Cómo se relaciona la gestión de personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023? Y los problemas específicos siguientes: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de personal y calidad de vida en el trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de personal y condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023?

Seguidamente se presenta la conceptualización y operacionalización de las variables que sustenta la investigación.

Respecto a la variable, gestión de personal.

Definición conceptual: Chiavenato refiere a un grupo de prácticas y políticas que deben tener los cargos gerenciales para dirigir personas, poniendo en práctica el adecuado proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluando el desempeño de personal, para que de esa manera encontrar al personal idóneo que pueda cubrir un puesto vacante en la organización (Jara et al., 2018).

Definición operacional: La variable gestión de personal se medirá en base a los indicadores de las 5 dimensiones a través de un cuestionario de ítems estructurados y con escala Likert, a continuación, se conceptualiza cada una de las dimensiones:

- Reclutamiento de personal: Es donde la organización da conocer su requerimiento con ciertas características para que las personas puedan elegir según su conveniencia, donde el tipo de reclutamiento puede ser interno o externo; interno, se refiere al reacomodo del personal en otras áreas o ascensos por haber demostrado capacidad y eficiencia merecedor a un cargo superior; externo, cuando se pretende cubrir una vacante con personal que no forma parte de la organización utilizando canales de reclutamiento como redes sociales, paginas, medios de comunicación, etc. (Vallejo, 2016).
- Selección de personal: Es donde se escoge a los mejores talentos que cumplen con las características adecuadas para el puesto ofrecido, en este proceso existen varios procesos de selección que se realiza para garantizar la mejor contratación de personal como recepción de candidatos quienes se someten a evaluaciones curriculares, de entrevista o pruebas que depende de la organización y del tamaño de esta (Jara et al., 2018).
- Capacitación al personal: Se puede hacer mediante programas de desarrollo y formación que consecuentemente es ventajoso para la misma organización, por contar con personal bien capacitado con una adecuada formación y desarrollo

profesional y personal; asimismo, consiste poner en claro las actividades que debe realizar y las funciones que debe cumplir (Vallejo, 2016).

- Recompensa al personal: Consiste en la retribución a un personal por su trabajo, como la remuneración, comisiones, reconocimiento de logros, gratificaciones, motivación etc., para que el personal siga cumpliendo con sus actividades eficientemente teniendo en cuenta los objetivos y metas organizacionales (Jara et al., 2018).
- Evaluación del desempeño: Por otra parte, es considerado como un proceso formal donde se evalúa el rendimiento, desempeño de su trabajo y el cumplimiento de las finalidades del puesto donde labora, donde los resultados de la evaluación es un elemento muy importante para la toma de decisiones de los directivos y para concretar los incentivos, retribuciones, aumento salarial entre otros (Rubio, 2016).

Respecto a la variable, satisfacción laboral

Definición conceptual: Es la percepción del trabajador que da como resultado su estado emocional que puede ser positivo o negativo, que es causado por distintos elementos como la motivación con salarios e incentivos adecuados, con una calidad de vida laboral adecuado, con condiciones de trabajo adecuados no peligrosos ni incómodas (Sanchez y García, 2017).

Definición operacional: La variable gestión de personal se medirá en base a los indicadores de las 5 dimensiones a través de un cuestionario de ítems estructurados y con escala Likert, a continuación, se conceptualiza cada una de las dimensiones:

- Motivación laboral: Es la acción que realizan las organizaciones a favor de los trabajadores como estímulos, reconocimientos y buena remuneración lo que da lugar a la satisfacción del personal que abre oportunidades de seguir mejorando profesional y personalmente, las que también son favorables para las organizaciones por contar con personal motivado (Marin & Placencia, 2017).
- Calidad de vida en el trabajo: Los trabajadores necesitan una atmósfera adecuada y sana para desarrollar adecuadamente su trabajo, ya que una

atmosfera toxica y problemática perjudica la productividad y rendimiento del personal, así como la salud física y mental que puede llegar afectar hasta la vida personal que se ve reflejado en el trabajo (Vallenas, 2019).

- Condiciones de trabajo: Tienen que ver con las condiciones ambientales, materiales, sociales y otros, entre las principales como ruido, temperatura, iluminación; infraestructura, herramientas de trabajo, relaciones entre trabajadores, jornada laboral entre otros que permiten que el trabajador cumpla adecuadamente con sus obligaciones laborales (Vallenas, 2019).

Se buscó corroborar la Hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Y las hipótesis específicas 1) Existe relación significativa entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. 2) Existe relación significativa entre la gestión de personal y calidad de vida en el trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. 3) Existe relación significativa entre la gestión de personal y condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. 1) Determinar la relación que existe entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. 2) Identificar la relación que existe entre la gestión de personal y calidad de vida en el trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. 3) Identificar la relación que existe entre la gestión de personal y condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque se generó conocimiento importante sobre las relaciones entre la variable gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos. Al respecto, este tipo de investigaciones se realiza con la finalidad de generar nuevos conocimientos (Ñaupas et al., 2018).

El diseño fue no experimental transversal, puesto que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables, solo se observó tal y cual se encontraron en el momento. Al respecto, en este diseño, el investigador no manipula deliberadamente las variables intervinientes, solo se centra en observar y recopilar información en su estado natural en un tiempo único (Gallardo, 2017).

Además, fue de nivel correlacional, porque se determinó las correlaciones entre las variables y sus dimensiones estudiadas. Al respecto, en investigaciones con nivel correlacional se evalúa y se mide la asociación o relación estadística de las variables sin la manipulación de las variables estudiadas (Gallardo, 2017).

Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, porque se dió uso a los números y la estadística para procesar y analizar la información recolectada mediante la encuesta. Al respecto, en estudios de este enfoque utiliza a la estadística para el procesamiento de datos, además, se analiza para los datos para responder las preguntas de investigación y corroborar las hipótesis formuladas (Ñaupas et al., 2018).

Población y Muestra

Población

Estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Criterio de inclusión: Trabajadores administrativos de la Municipalidad indicada.

Criterio de exclusión: Los que no se encuentran el día de la encuesta, los que se encuentran en vacaciones o con permisos y los que no quisieron participar.

Muestra

Estuvo conformada por 52 trabajadores. Por el tamaño de la población no fue posible utilizar alguna fórmula para determinar la muestra. En consecuencia, el muestreo fue no probabilístico intencional.

Técnicas e instrumentos de investigación

Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento 1 cuestionario de 24 preguntas estructuradas que fueron aplicadas a los trabajadores en la parte administrativa de la Municipalidad de Independencia.

Procesamiento y análisis de la información

Inicialmente se solicitó autorización mediante una carta dirigido al alcalde de la Municipalidad mencionada, quien autorizó para realizar la investigación, posterior a ello, se elaborará el instrumento de recojo de información que serán sometidos al proceso de validación y confiabilidad para que sean utilizados en la encuesta a los trabajadores administrativos del indicado gobierno local, donde el cuestionario será impreso en papel bond tamaño a4 para realizar la encuesta. La información recopilada mediante la encuesta fue tabulada en el Microsoft Excel para su posterior traslado a la herramienta estadístico IMB Static SPSS para el análisis descriptivo, del mismo modo, para los resultados inferenciales, se procedió a probar las hipótesis planteadas dando uso la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman donde los niveles de correlación fueron evidenciados. Finalmente, los resultados descriptivos e inferenciales fueron expuestos en tablas y figuras con sus interpretaciones.

Resultados

Análisis descriptivo

En este punto se presentan resultados descriptivos de la variable gestión de personal y satisfacción laboral.

Tabla 1

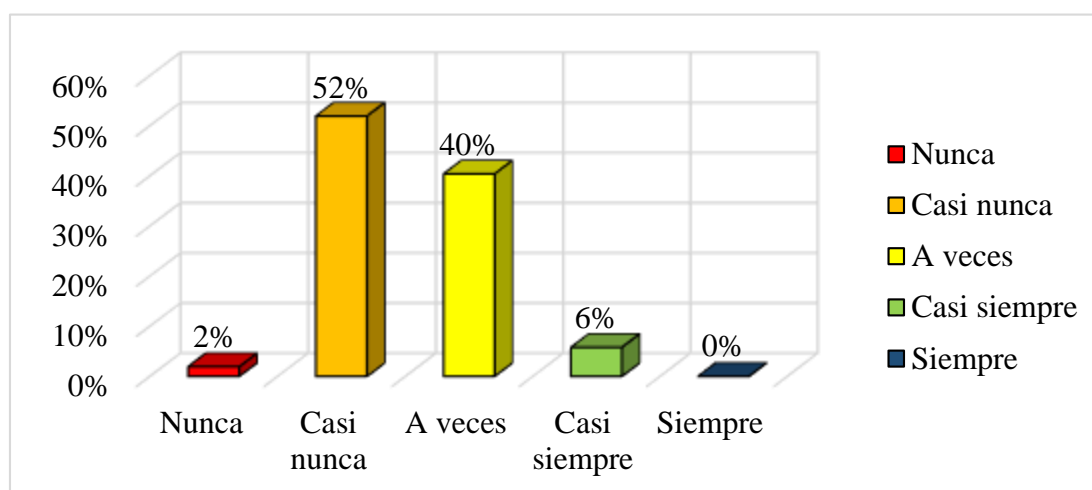
Ascenso y/o reacomodo en otras áreas

	fi	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	27	52%
A veces	21	40%
Casi siempre	3	6%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 1

Ascenso y/o reacomodo en otras áreas



Interpretación: La información presentada en la tabla y figura muestra que el 52% de encuestados indicó que casi nunca existe ascenso y/o reacomodo en otras áreas, por haber demostrado capacidad y eficiencia en el trabajo, mientras que el 2% indicó nunca.

Tabla 2

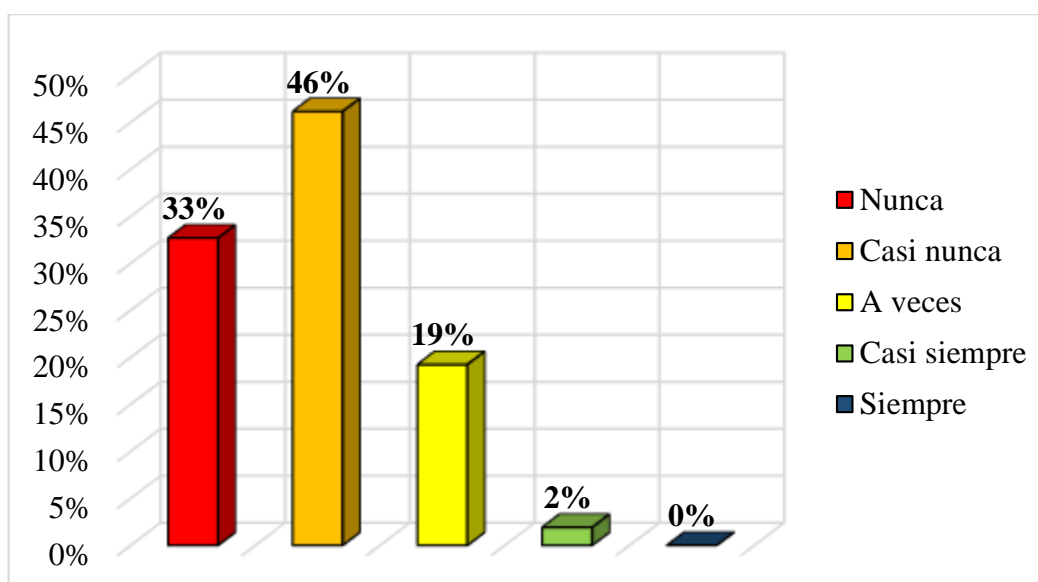
Comunicación por medios masivos sobre el requerimiento de personal

	fi	%
Nunca	17	33%
Casi nunca	24	46%
A veces	10	19%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 2

Comunicación por medios masivos sobre el requerimiento de personal



Interpretación: Los datos que se presentan en la tabla y figura reflejan que el 46% Consideró que casi nunca La municipalidad comunica por medios masivos a nivel nacional de manera clara y efectiva el requerimiento de personal y las características necesarias para el puesto vacante, el 33% consideró nunca, el 19% a veces y solo el 2% considera casi siempre.

Tabla 3

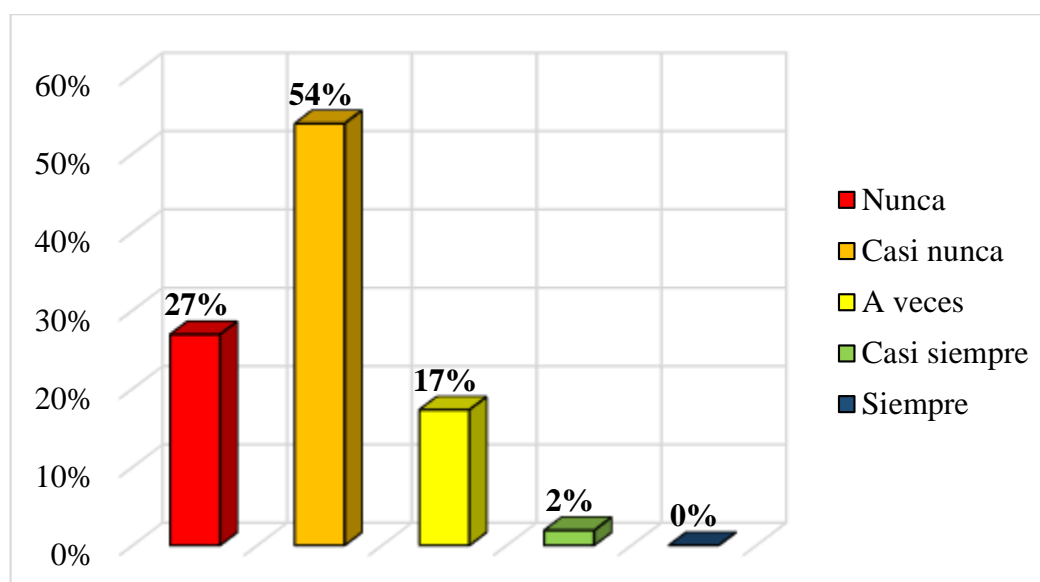
Canales de reclutamiento

	fi	%
Nunca	14	27%
Casi nunca	28	54%
A veces	9	17%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 3

Canales de reclutamiento



Interpretación: La tabla y figura refleja que el 54% de encuestados indicó que casi nunca se utiliza canales de reclutamiento como, sitios web, redes sociales, medios de comunicación, etc., para dar a conocer el requerimiento de personal; el 27% indicó nunca, el 17% a veces y solo el 2% considera casi siempre.

Tabla 4

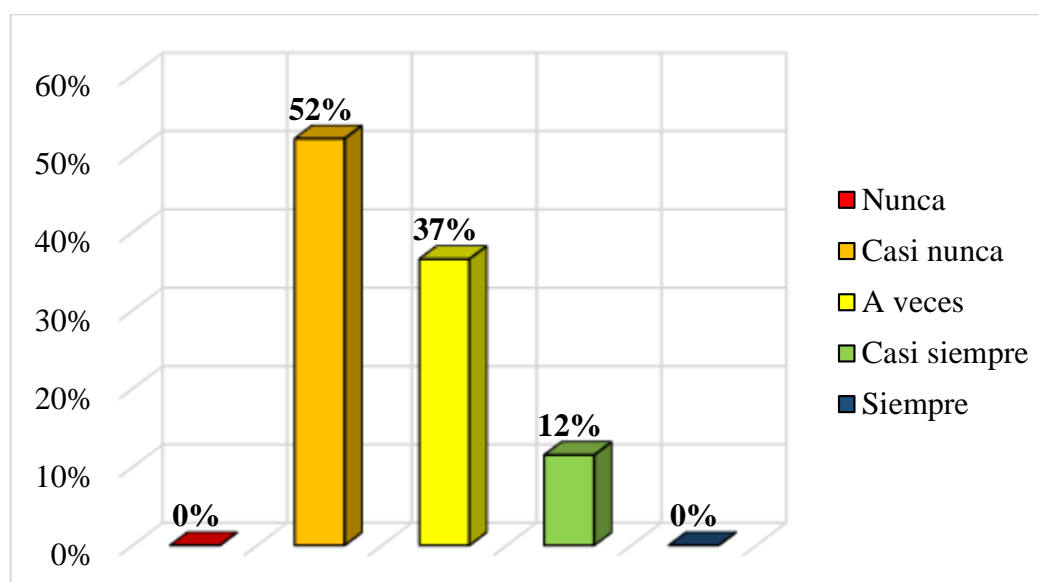
Talentos que cumplen las características para el puesto

	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	27	52%
A veces	19	37%
Casi siempre	6	12%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 4

Talentos que cumplen las características para el puesto



Interpretación: La información mostrada en la tabla y figura muestra que el 52% de encuestados indicó que casi nunca se escoge a los mejores talentos que cumplen con las características adecuadas para cubrir el puesto; el 37% indicó a veces y el 12% indicó casi siempre.

Tabla 5

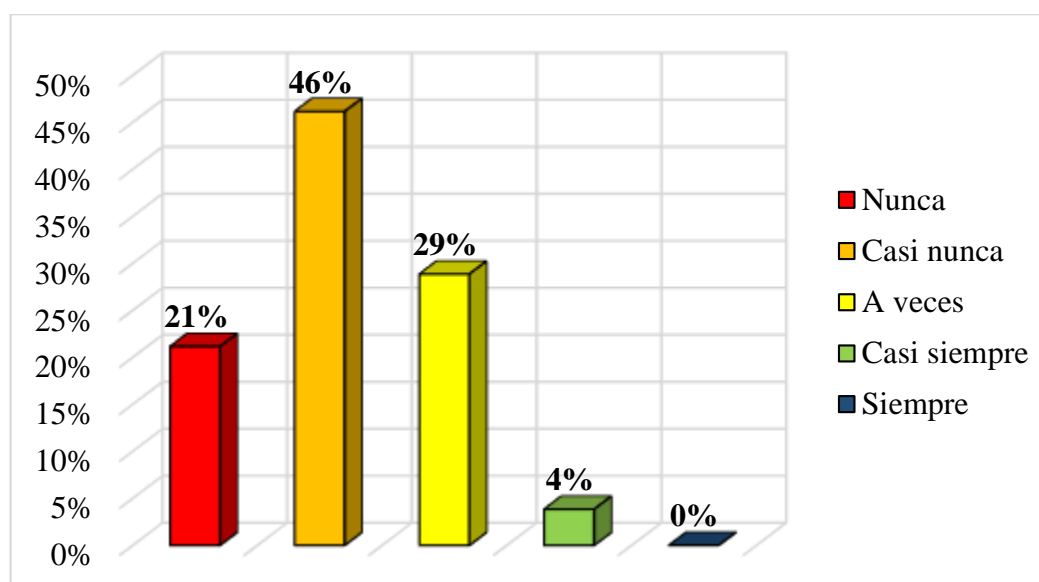
Evaluación curricular, entrevista o pruebas

	fi	%
Nunca	11	21%
Casi nunca	24	46%
A veces	15	29%
Casi siempre	2	4%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 5

Evaluación curricular, entrevista o pruebas



Interpretación: Los datos presentados en la tabla y figura reflejan que el 46% de encuestados indicó que casi nunca los candidatos son sometidos a evaluaciones curriculares, entrevista o pruebas, para garantizar la mejor contratación; el 29% indicó a veces y solo el 4% consideró casi siempre.

Tabla 6

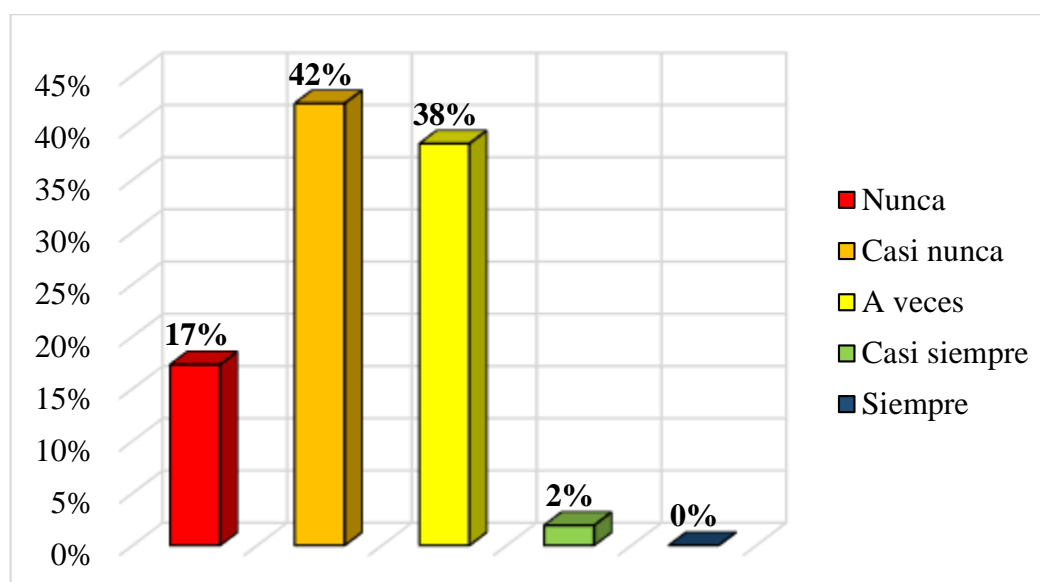
Selección justa y transparente

	fi	%
Nunca	9	17%
Casi nunca	22	42%
A veces	20	38%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 6

Selección justa y transparente



Interpretación: La tabla así como la figura reflejan que el 42% de participantes en la encuesta manifestó que casi nunca la selección de personal en la municipalidad es justa y transparente con las mismas oportunidades; el 38% indicó a veces y solo el 2% manifestó casi siempre.

Tabla 7

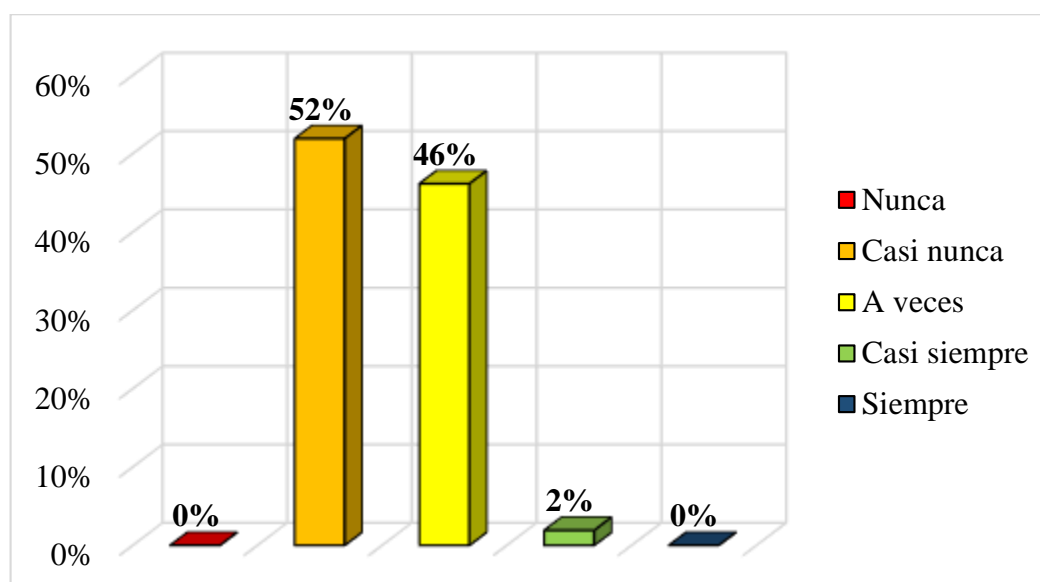
Programas de capacitación

	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	27	52%
A veces	24	46%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 7

Programas de capacitación



Interpretación: Como se evidencia en la tabla y fig., el 52% de sujetos que participaron en la encuesta llegaron a afirmar que casi nunca en la Municipalidad de Independencia, existe programas de capacitación, suficientes y adecuadas para el desarrollo de su labor; el 46% indicó a veces y solo el 2% manifestó casi siempre.

Tabla 8

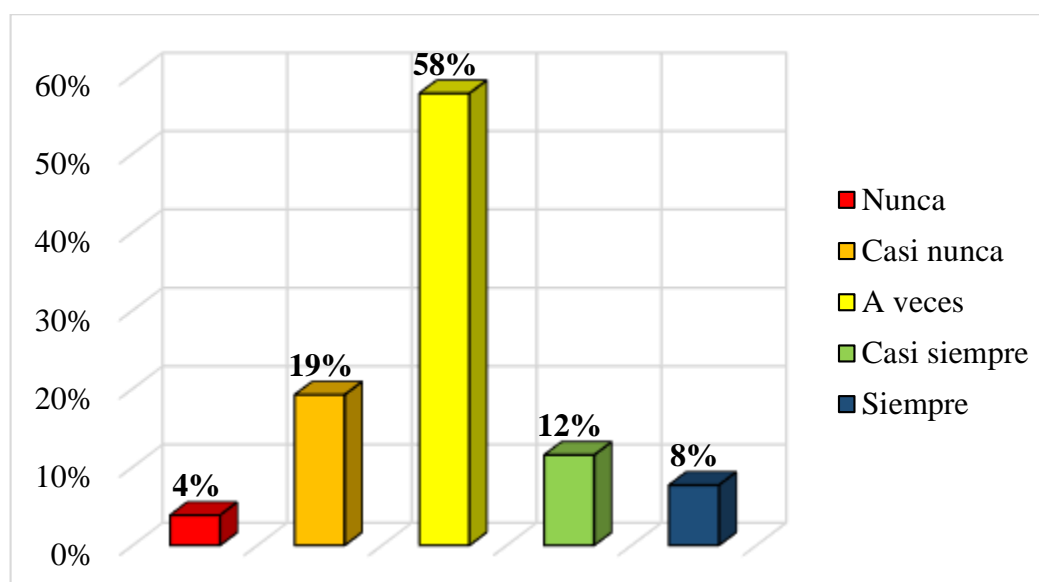
Conocimiento de las funciones

	fi	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	10	19%
A veces	30	58%
Casi siempre	6	12%
Siempre	4	8%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 8

Conocimiento de las funciones



Interpretación: Los datos precisados en la tabla y fig., refleja que el 58% de trabajadores participantes en la encuesta afirmaron que a veces se le hace conocer al personal sobre las funciones que debe realizar, teniendo en cuenta los objetivos de la municipalidad; el 19% indicó a veces; el 12% casi siempre y el 4% afirmó nunca.

Tabla 9

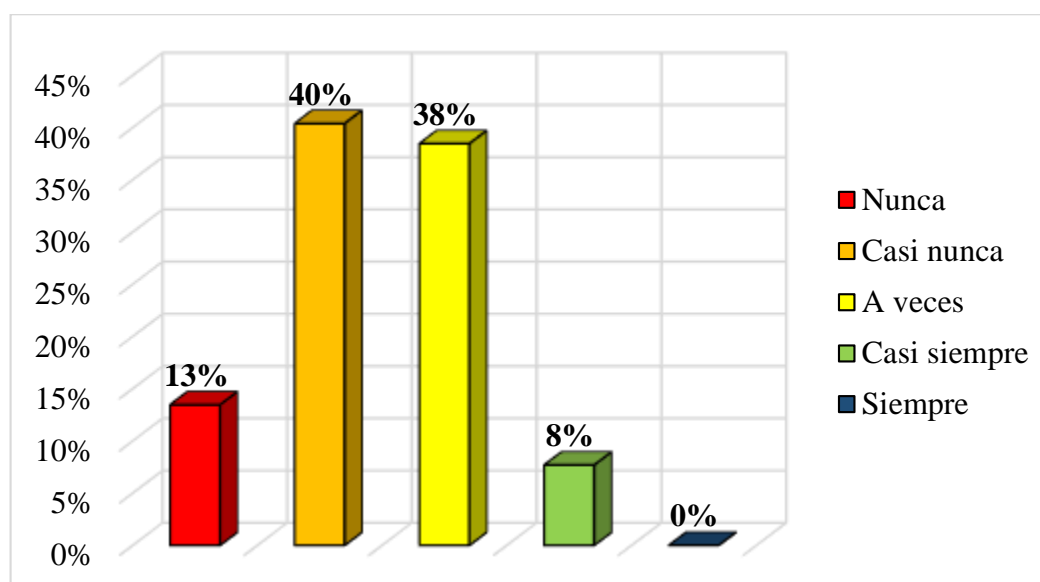
Retribución justa

	fi	%
Nunca	7	13%
Casi nunca	21	40%
A veces	20	38%
Casi siempre	4	8%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 9

Retribución justa



Interpretación: Como evidencia la tabla el 40% de personal encuestado aseveró que casi nunca la retribución es justa, teniendo en cuenta su experiencia y en comparación con la de otros trabajadores; el 38% aseveró a veces y mientras que solo el ocho por ciento aseveró casi siempre.

Tabla 10

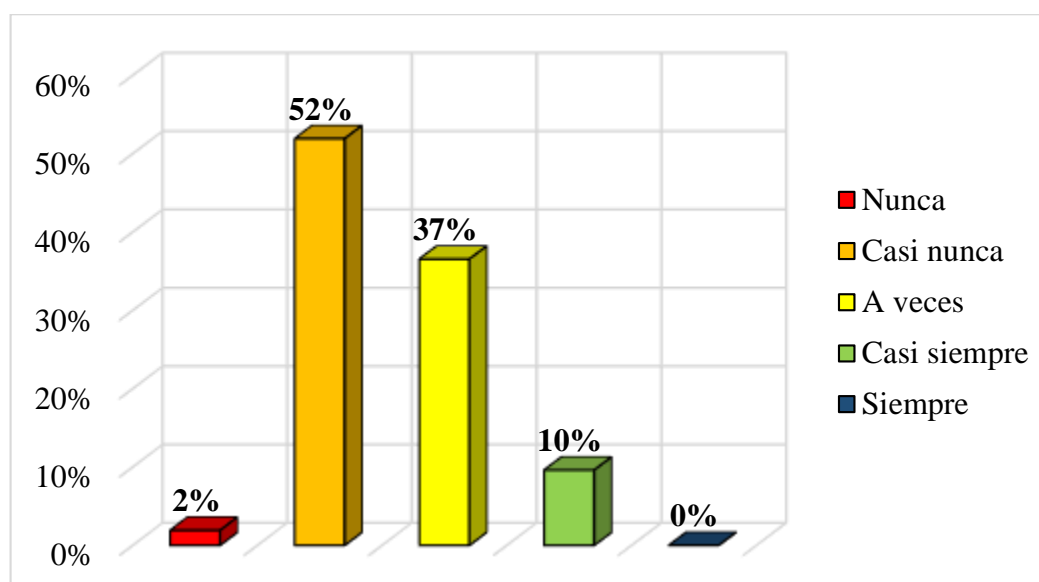
Reconocimiento por los logros y eficiencia

	fi	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	27	52%
A veces	19	37%
Casi siempre	5	10%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 10

Reconocimiento por los logros y eficiencia



Interpretación: La información que refleja La tabla y fig., el 52% de personal participante en el estudio indicó que casi nunca Existe reconocimiento por los logros y eficiencia en el trabajo, que motive a seguir esforzándose en su trabajo; el 37% indicó a veces, el 10% casi siempre y el dos por ciento nunca.

Tabla 11

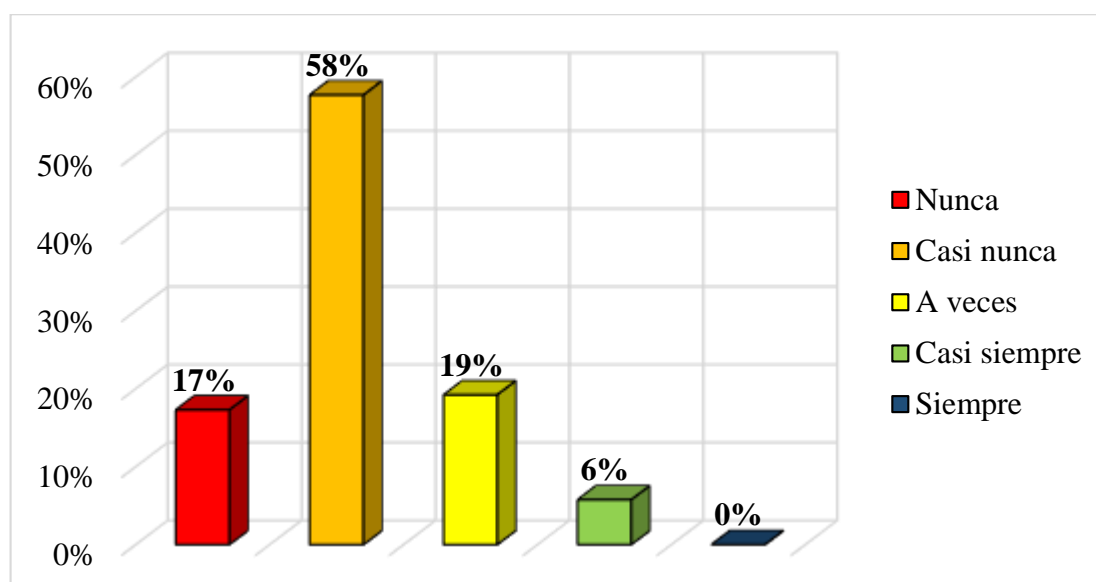
Evaluación de rendimiento y desempeño

	fi	%
Nunca	9	17%
Casi nunca	30	58%
A veces	10	19%
Casi siempre	3	6%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 11

Evaluación de rendimiento y desempeño



Interpretación: Los porcentajes de la tabla y fig., muestra que el 58% de los sujetos que participaron en la encuesta precisaron que casi nunca en la municipalidad se evalúa el rendimiento y desempeño de los trabajadores; el 19% indicó a veces, el 17% nunca y el seis por ciento casi siempre.

Tabla 12

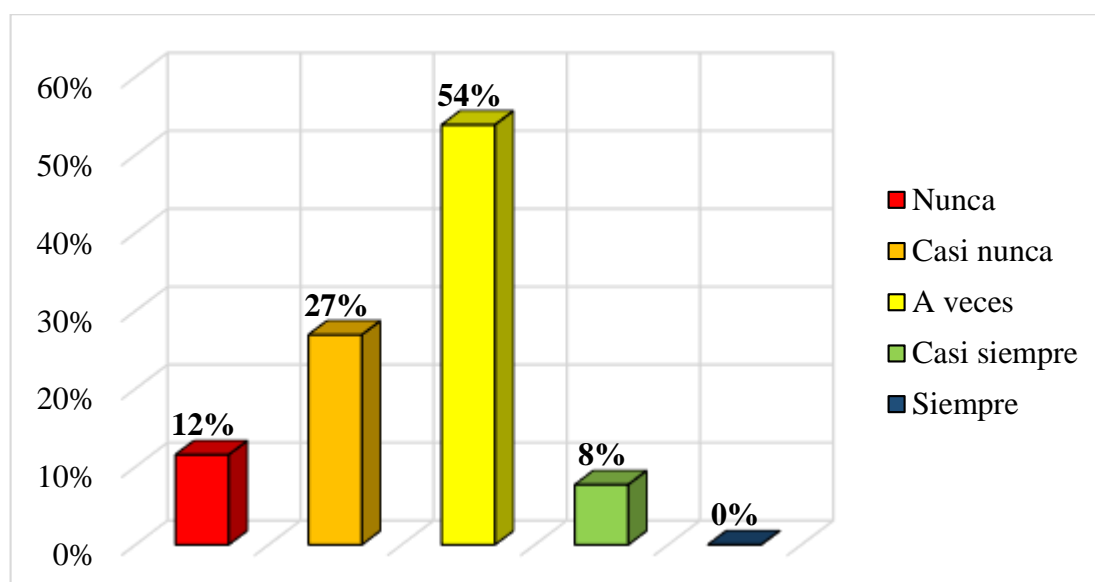
Toma de decisiones

	fi	%
Nunca	6	12%
Casi nunca	14	27%
A veces	28	54%
Casi siempre	4	8%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 12

Toma de decisiones



Interpretación: Los porcentajes precisados en la tabla y fig., muestra que el 54% de personal que participó en el estudio indicó que a veces mediante la evaluación del rendimiento y desempeño de los trabajadores se toma decisiones de rotación, incentivos, y/o despidos; el 27% indicó casi nunca, el 12% nunca y el 8% casi siempre.

Tabla 13

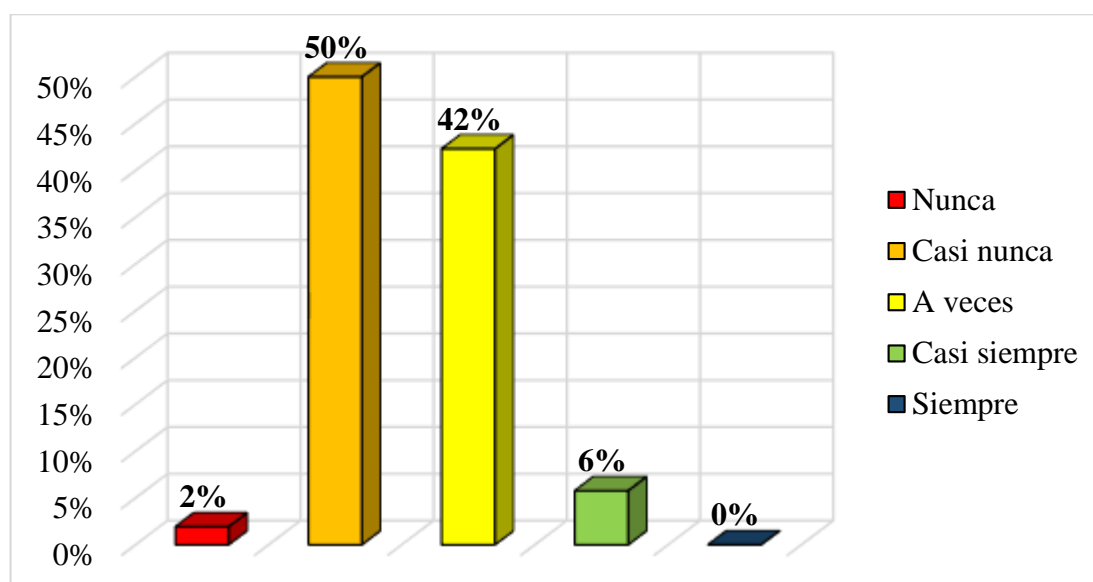
Remuneración

	fi	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	26	50%
A veces	22	42%
Casi siempre	3	6%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 13

Remuneración



Interpretación: Los porcentajes precisados en la tabla y fig., muestra que el 50% de personal que fue parte del estudio, indicó que casi nunca la remuneración que percibe cumple con sus expectativas, dándole satisfacción; el 42% indicó casi a veces, el 6% casi siempre y el 2% nunca.

Tabla 14

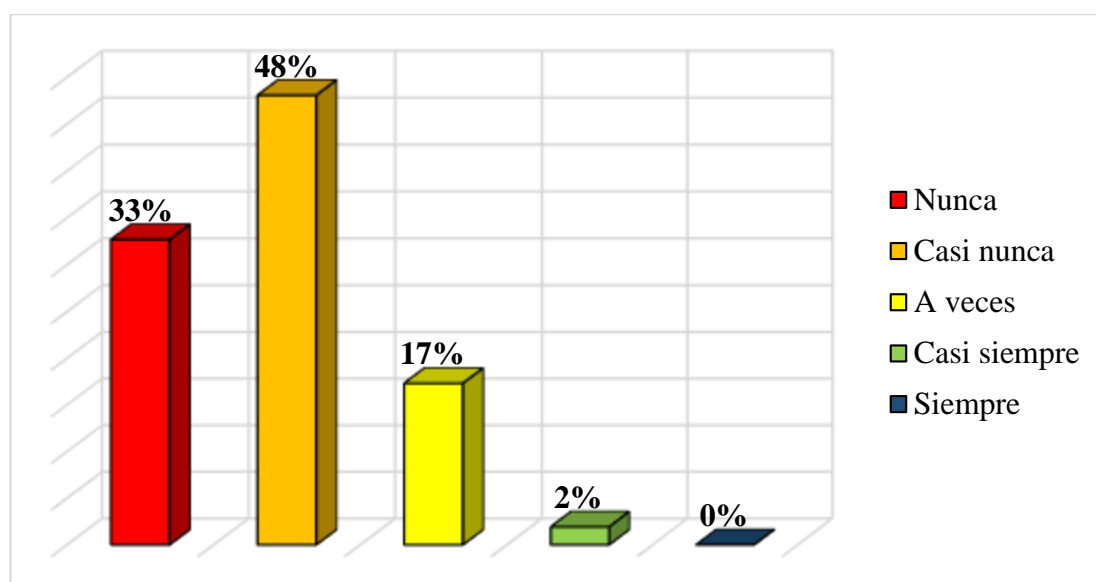
Reconocimiento

	fi	%
Nunca	17	33%
Casi nunca	25	48%
A veces	9	17%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 14

Reconocimiento



Interpretación: Los porcentajes según la tabla y fig., reflejan que el 48% de encuestados indicó que casi nunca la municipalidad le brinda reconocimientos por los logros con la finalidad de motivar al personal; el 33% indicó nunca, el 17% a veces y el dos por ciento casi siempre.

Tabla 15

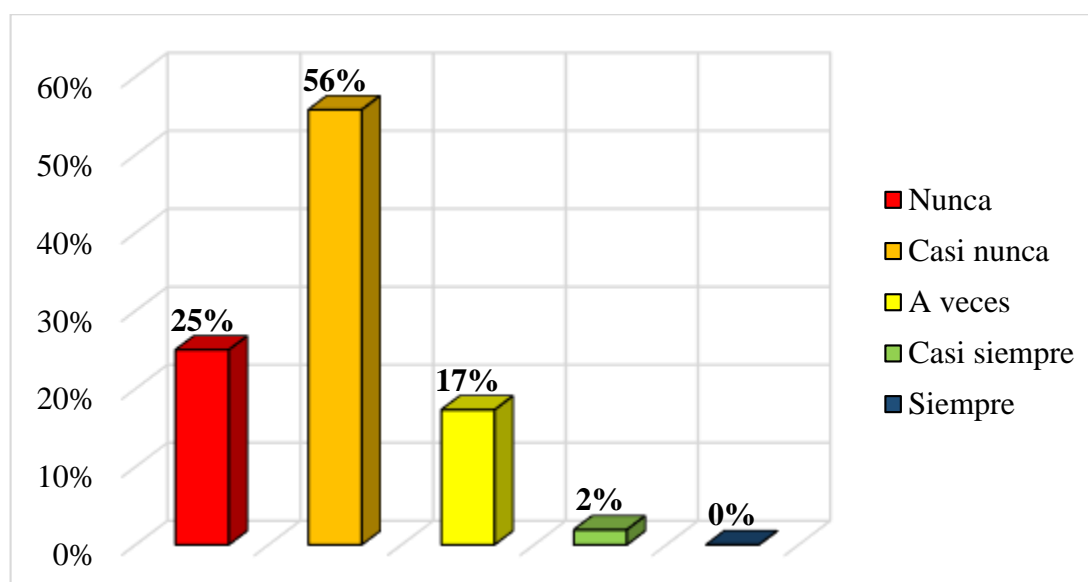
Acciones para motivar al personal

	fi	%
Nunca	13	25%
Casi nunca	29	56%
A veces	9	17%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 15

Acciones para motivar al personal



Interpretación: Los porcentajes hallados en la tabla y fig., demuestran que más del 56% de sujetos que fueron parte del estudio que casi nunca las acciones realizadas por la municipalidad para motivar al personal dan lugar a que siga mejorando profesional y personalmente; el 25% indicó nunca, el 17% a veces y el 2% casi siempre.

Tabla 16

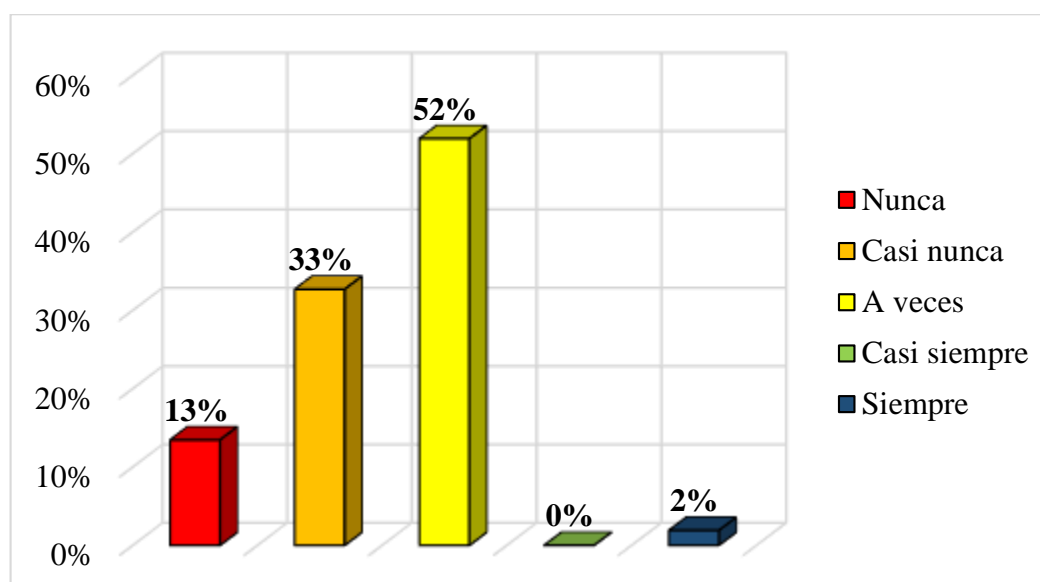
Personal motivado

	fi	%
Nunca	7	13%
Casi nunca	17	33%
A veces	27	52%
Casi siempre	0	0%
Siempre	1	2%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 16

Personal motivado



Interpretación: Los datos expuestos en la tabla y figura indica que el 52% de personal encuestado a veces cree que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados para desarrollar adecuadamente sus labores; el 33% casi nunca, el 13% nunca y solo el dos por ciento siempre.

Tabla 17

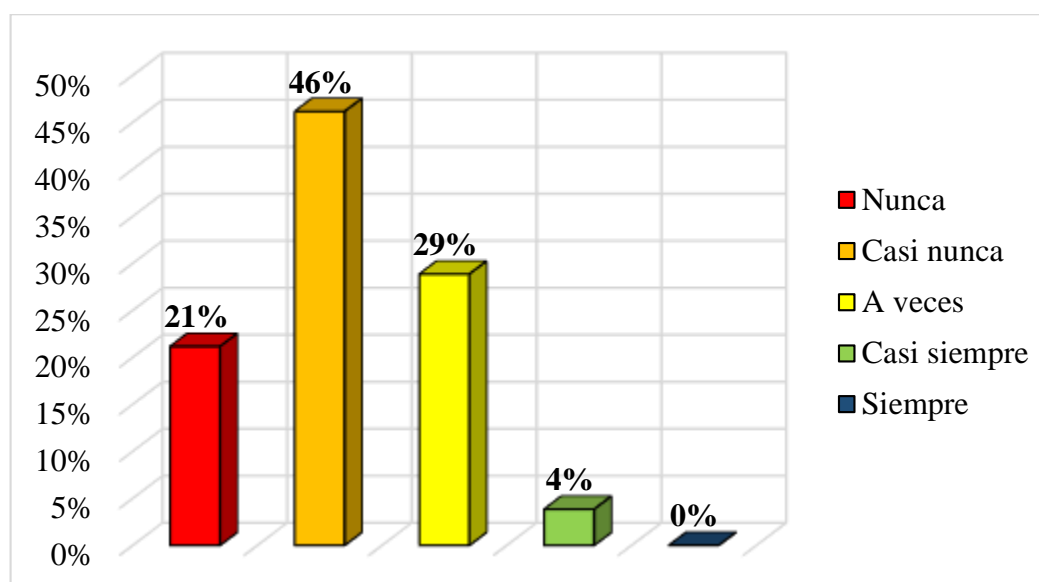
Clima laboral

	fi	%
Nunca	11	21%
Casi nunca	24	46%
A veces	15	29%
Casi siempre	2	4%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 17

Clima laboral



Interpretación: Los datos de la tabla y fig., revelaron que el 46% de personal que participó en el estudio afirmó que casi nunca percibe un clima laboral optima con respecto a una adecuada comunicación entre compañeros y superiores, así como en trabajo en equipo; el 29% a veces, el 21% nunca y el 4% casi siempre.

Tabla 18

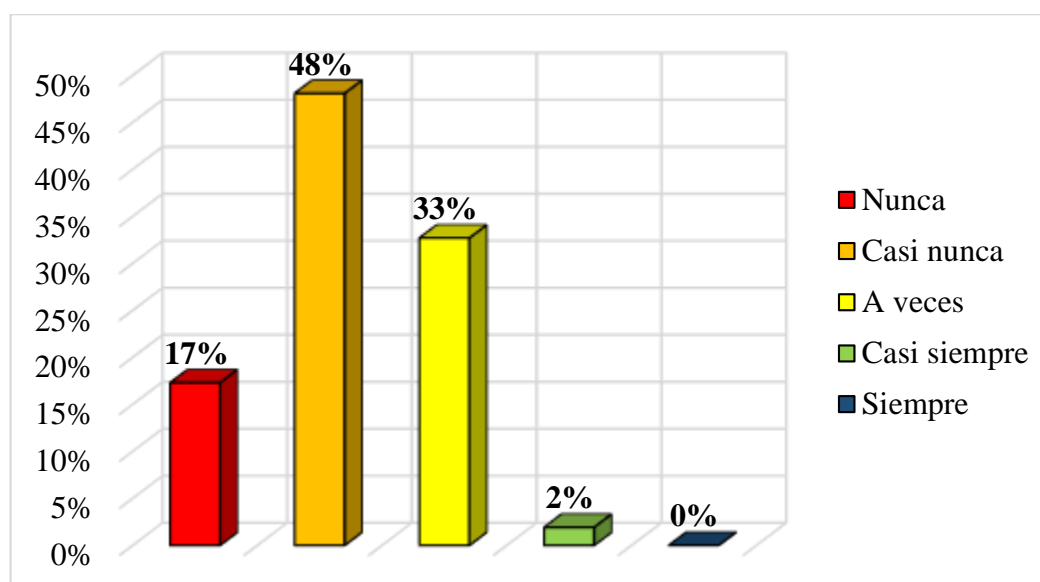
Rendimiento y Productividad

	fi	%
Nunca	9	17%
Casi nunca	25	48%
A veces	17	33%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 18

Rendimiento y Productividad



Interpretación: La información de la tabla y fig., revelaron que el 48% de sujetos sometidos a la encuesta afirmaron que casi nunca su rendimiento y productividad laboral es el adecuado para las exigencias laborales de la municipalidad; el 33% a veces, el 17% nunca y el dos por ciento casi siempre.

Tabla 19

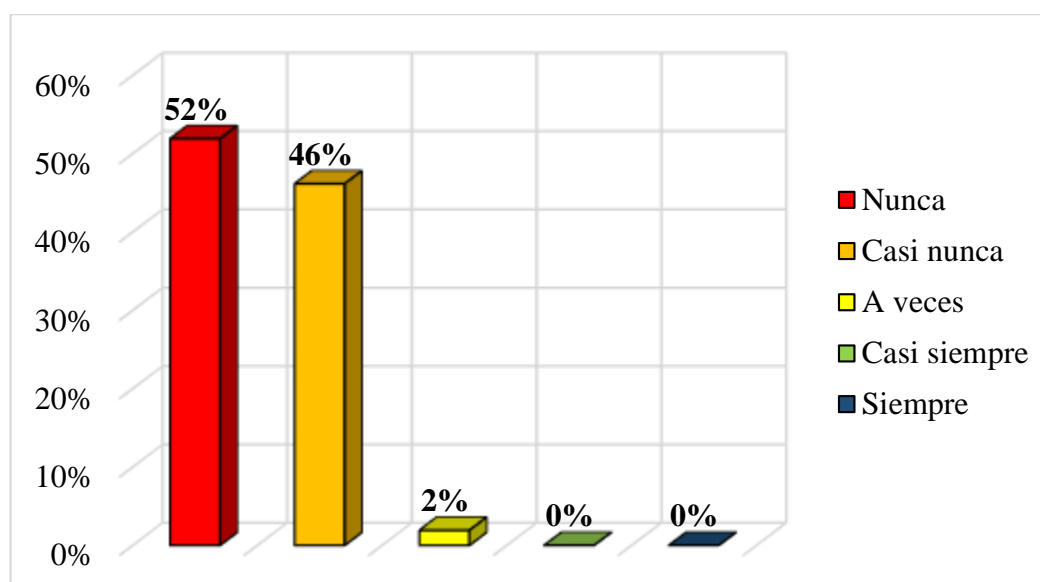
Solución de problemas y conflictos

	fi	%
Nunca	27	52%
Casi nunca	24	46%
A veces	1	2%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 19

Solución de problemas y conflictos



Interpretación: La información de la tabla y fig., reveló que el 52% manifestó que nunca Los problemas y conflictos suscitados son resueltos de la mejor manera sin perjuicio a ninguna de las partes; el 46% casi nunca, y el 2 por ciento a veces.

Tabla 20

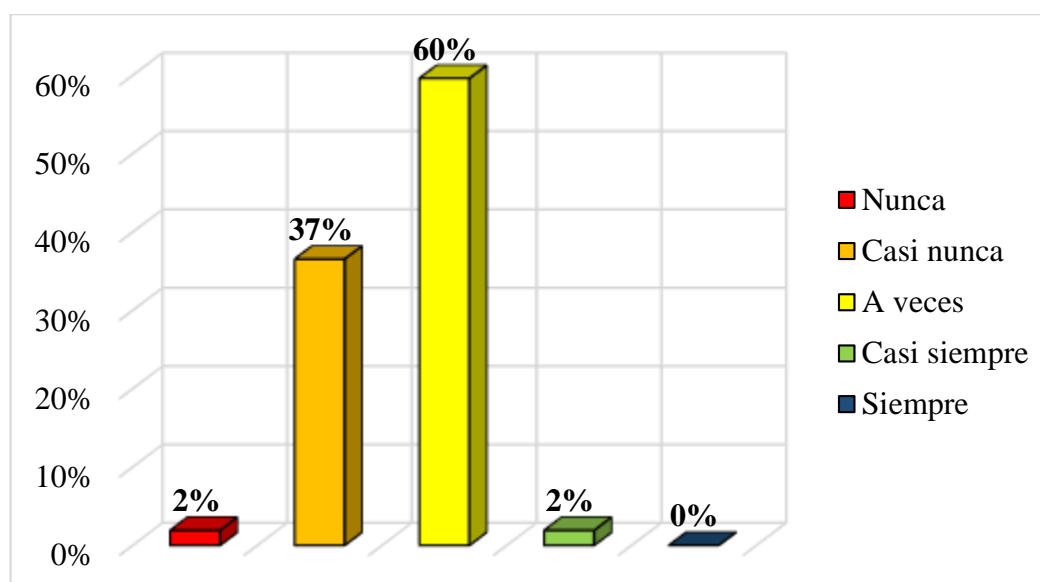
Vida personal

	fi	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	19	37%
A veces	31	60%
Casi siempre	1	2%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 20

Vida personal



Interpretación: La información de la tabla y fig., revelaron que el 60% manifestó que a veces los problemas producidos en la municipalidad, de alguna manera afecta su vida personal; el 37% casi nunca, el 2 por ciento nunca y casi siempre.

Tabla 21

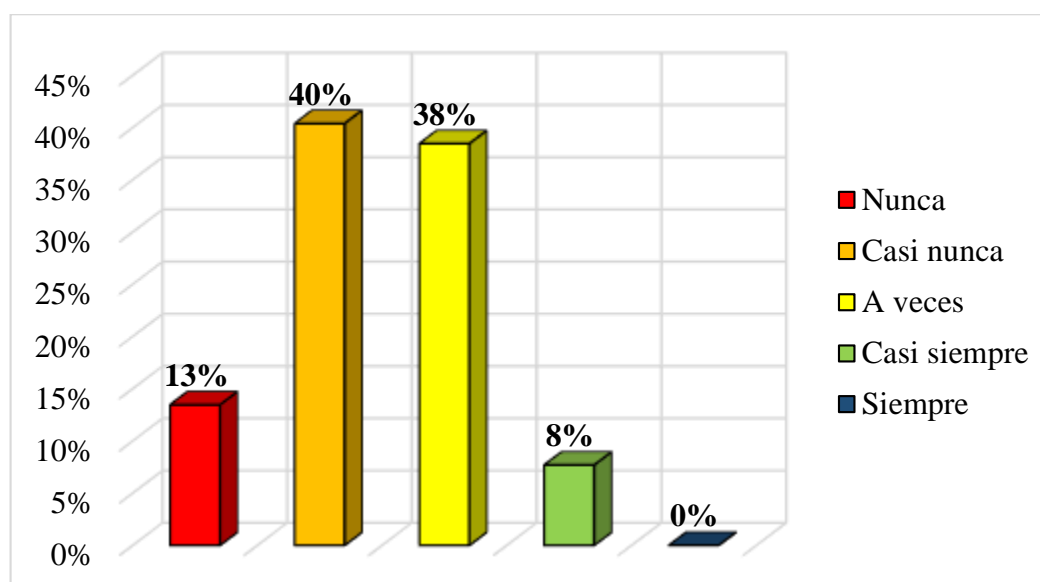
Instalaciones

	fi	%
Nunca	7	13%
Casi nunca	21	40%
A veces	20	38%
Casi siempre	4	8%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 21

Instalaciones



Interpretación: La información de la tabla y fig., reflejaron que el 40% manifestó que casi nunca las instalaciones cumplen con las medidas de seguridad adecuadas para laborar; el 38% a veces, el 13% nunca y el 8 por ciento casi siempre.

Tabla 22

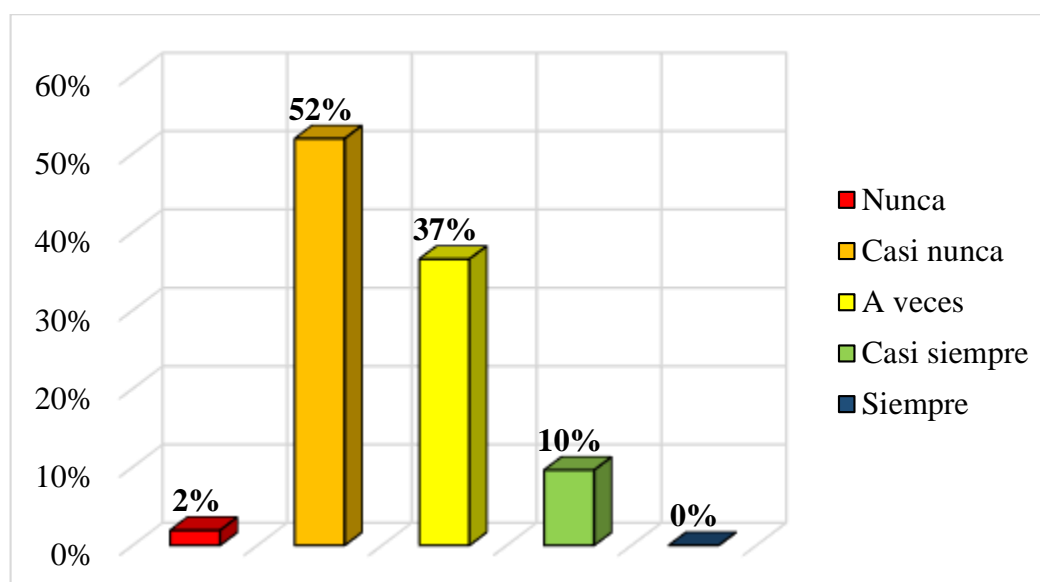
Herramientas apropiadas

	fi	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	27	52%
A veces	19	37%
Casi siempre	5	10%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 22

Herramientas apropiadas



Interpretación: Los porcentajes de la figura y tabla mostraron que el 52% manifestó que casi nunca hay apropiadas herramientas de trabajo para que desarrolle adecuadamente sus labores; el 37% a veces, el 10% casi siempre y el 2% nunca.

Tabla 23

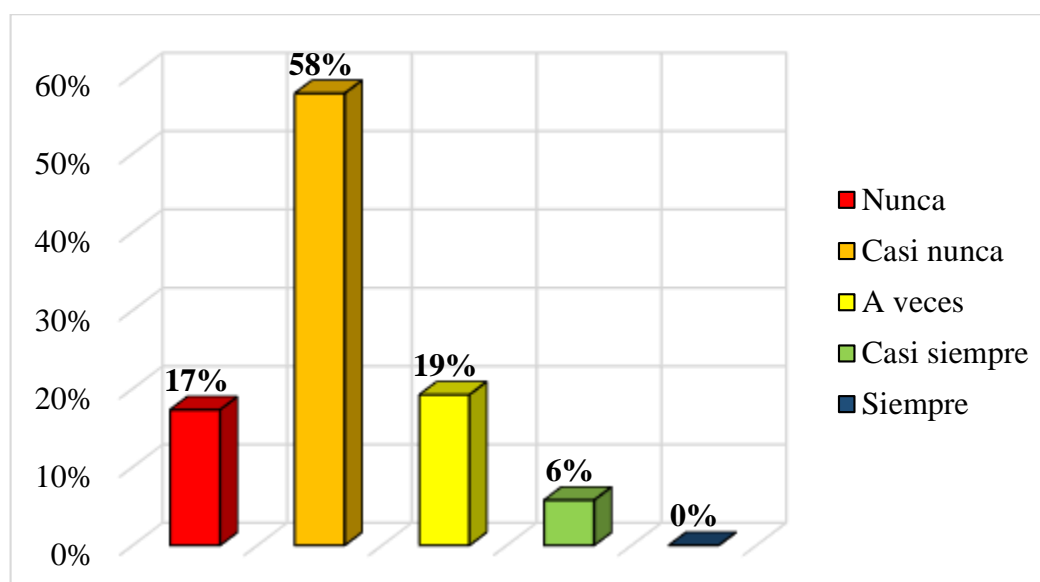
Horario laboral

	fi	%
Nunca	9	17%
Casi nunca	30	58%
A veces	10	19%
Casi siempre	3	6%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 23

Horario laboral



Interpretación: Los datos de la tabla y fig., reflejaron que el 58% manifestó que casi nunca En la municipalidad se hace un control justo y adecuado de la hora de ingreso y salida para todo el personal; el 19% a veces, el 17% nunca y el 6% casi siempre.

Tabla 24

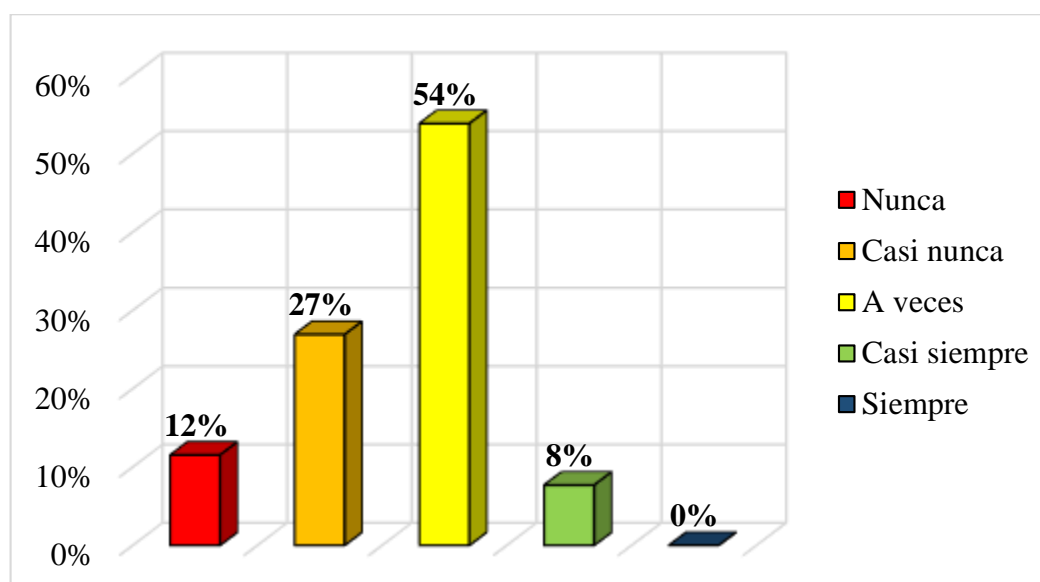
Jornadas laborales

	fi	%
Nunca	6	12%
Casi nunca	14	27%
A veces	28	54%
Casi siempre	4	8%
Siempre	0	0%
Total	52	100%

Fuente: encuesta a los colaboradores administrativos de la M.D. de Independencia

Figura 24

Jornadas laborales



Interpretación: Los datos de la tabla y fig., mostraron que el 54% manifestó que a veces en la municipalidad las jornadas laborales se cumplen de acuerdo a lo establecido en el contrato; el 27% casi nunca, el 12% nunca y el 8% casi siempre.

Análisis inferencial

Con la finalidad de determinar las correlaciones según los objetivos planteados y corroborar las hipótesis de investigación, se efectuó la prueba de normalidad (Kolmogorov – Smirnov) puesto que la muestra estudiada fueron 52 sujetos que es mayor a 50 sujetos. La presente prueba se realizó para saber si los datos son paramétricos o no paramétricos. Por tanto, se planteó el supuesto de normalidad con las subsiguientes condiciones:

- Ho: Si la Sig., es > 0.05 entonces se asume que los datos son paramétricos
- H1: Si la Sig., es ≤ 0.05 entonces se asume que los datos son no paramétricos

Tabla 25

Pruebas de normalidad de la variable y dimensiones intervinientes

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de personal	,458	52	,000	,555	52	,000
Motivación laboral	,359	52	,000	,635	52	,000
Calidad de vida laboral	,475	52	,000	,522	52	,000
Condiciones laborales	,365	52	,000	,730	52	,000

Fuente: Analisis de base de datos con IBM static SPSS

Interpretación:

La tabla muestra que la variable Gestión de personal y las 3 dimensiones de la variable satisfacción laboral (Motivación laboral, Calidad de vida laboral y condiciones laborales) tienen nivel de sig., menor a 0.05 por ello se confirma que los datos son no paramétricos, por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

Contrastación de hipótesis

Para corroborar las hipótesis planteadas, el nivel de confianza fue de 95%, de esta manera el valor de significancia fue 0.05. por ello, si la significancia hallada es menor a 0.05 la hipótesis nula será rechazada y la hipótesis alternativa será aceptada para todos los casos. Y las correlaciones serán interpretados según niveles de correlación Rho de Spearman (Anexo: 7).

Referente a la hipótesis general

- Ho: No existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral
- H1= Si existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral

Tabla 26

Correlación entre gestión de personal y satisfacción laboral

		Gestión de personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,739**
		N	52
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,739**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Fuente: Correlación Rho de Spearman según reporte de IBM SPSS.25

Interpretación:

Según la información en la tabla se precisa una correlación Rho de Spearman = 0.739, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación Rho, la correlación es alta. Asimismo, la significancia resultante es menor a 0.05. Por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Referente a la hipótesis específica 1

- Ho: No existe relación entre la gestión de personal y motivación laboral
- H1: Si existe relación entre la gestión de personal y motivación laboral

Tabla 27

Correlación entre gestión de personal y motivación laboral

			Gestión de personal	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,352*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	52	52
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,352*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	52	52

Fuente: Correlación Rho de Spearman según reporte de IBM SPSS.25

Interpretación:

La tabla 27 reveló una correlación Rho de Spearman = 0.352, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación Rho, la correlación es baja. Del mismo modo, la significancia resultante es 0.011 que es menor a 0.05. Por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Referente a la hipótesis específica 2

- Ho: No existe relación entre la gestión de personal y calidad de vida en el trabajo
- H1: Si existe relación entre la gestión de personal y calidad de vida en el trabajo

Tabla 28

Correlación entre gestión de personal y calidad de vida laboral

			Gestión de personal	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

Fuente: Correlación Rho de Spearman según reporte de IBM SPSS.25

Interpretación:

Según la tabla 28, la correlación Rho de Spearman es = 0.439, por ello, según los niveles de correlación (Rho), la relación es moderada. Del mismo modo, la significancia resultante es 0.001 que es menor a 0.05. Por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Referente a la hipótesis específica 3

- Ho: No existe relación entre la gestión de personal y condiciones laborales
- H1: Si existe relación entre la gestión de personal y condiciones laborales

Tabla 29

Correlación entre gestión de personal y condiciones laborales

		Gestión de personal	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	52
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Fuente: Correlación Rho de Spearman según reporte de IBM SPSS.25

Interpretación:

La tabla 29, muestra correlación Rho de Spearman es = 0.590, por lo que, según los niveles de correlación Rho, la relación es moderada. Del mismo modo, la significancia resultante es menor a 0.05. Por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y las condiciones laborales de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Análisis y discusión

Referente al objetivo general:

En base al resultado hallado en la tabla 26, la correlación Rho de Spearman es 0.739, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación Rho, la correlación es alta; asimismo, la significancia resultante es menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Este resultado coincide con lo mencionado por Paredes y Bustamante (2021) quienes afirmaron que la variable gestión del talento humano y sus dimensiones tienen incidencia considerable en la satisfacción laboral; asimismo, con Macías y Ruíz (2020) quienes concluyeron que no existe adecuada gestión ni se toma importancia la satisfacción de trabajadores de esta manera afirmando la relación; igualmente con Olguin (2021) quien con Rho igual a 0.487 confirmó la relación entre variables; del mismo modo, con Huapaya (2021) quien arribó a la conclusión que las variables se relacionan en los trabajadores de la municipalidad la Victoria; asimismo, con Giron (2021) quien concluyó que la gestión del recurso humano guarda relación positiva moderada con la satisfacción laboral con $Rho=0.556$; del mismo modo con Bendezú (2020) quien afirmó con Rho equivalente a 0.892; igualmente con Chagua (2019) quien determinó la relación entre ambas variables. Respecto a la gestión de personal, (Jara et al., 2018) afirmó que, según Chiavenato, es un grupo de prácticas y políticas que deben considerar los cargos gerenciales para dirigir personas; asimismo, sobre la satisfacción laboral Saavedra y Delgado (2020) manifestaron que las organizaciones tienen que centrar su atención en la satisfacción del personal, puesto que mejora el rendimiento de los trabajadores, cuando realizan actividades en un ambiente idóneo, donde la organización debe reconocer sus logros dando motivación y brindándole un ambiente optimo y buena relación entre compañeros y superiores.

Referente al objetivo específico 1:

En base a los resultados en la tabla 27 se observa una correlación Rho de Spearman = 0.352, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación Rho, la correlación es

baja; del mismo modo, la significancia resultante es 0.011 que es menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Este resultado se asemeja con Morales (2022) quien afirmó que la gestión del talento humano se relaciona fuertemente con rendimiento de personal mediante la motivación; asimismo, con Muñoz (2020) quien determinó que la gestión del talento humano influye de manera significativa en las actividades que desarrolla el personal teniendo en cuenta la motivación y otros factores; igualmente con Espino (2020) quien llegó a concluir que la variable gestión del talento humano guarda relación positiva con el desarrollo laboral. Respecto a la motivación laboral, Marin y Placencia (2017) afirmaron que es la acción que las organizaciones realizan a favor de los trabajadores como estímulos, reconocimientos y buena remuneración lo que da lugar a la satisfacción del personal que abre oportunidades de seguir mejorando profesional y personalmente, las que también son favorables para las organizaciones por contar con personal motivado.

Referente al objetivo específico 2:

En base a la tabla 28, la correlación Rho de Spearman es = 0.439, por ello, según los niveles de correlación (Rho), la relación es moderada; del mismo modo, la significancia resultante es 0.001 que es menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Este resultado se asemeja con lo hallado por Frias (2021) quien demostró la relación entre el talento humano y calidad de vida en el trabajo, asimismo, halló que más del 40% consideró la existencia de oportunidad para crecimiento profesional; de la misma forma, con Paredes y Bustamante (2021) quienes concluyeron que la dimensión integración y organización guarda relación positiva con la satisfacción laboral; Asimismo, con Loayza y Canahuire (2022) quienes concluyeron que la gestión del talento humano guarda relación con la calidad de vida laboral en la Entidad Prestadora

de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO. Respecto a la calidad de vida en el trabajo, Vallejo (2016) afirma que es el bienestar de los trabajadores al desempeñar sus labores en la organización, donde primero la organización tiene que satisfacer a sus trabajadores internos ya que ello refleja en la satisfacción de los clientes o usuarios, estas acciones incrementan la productividad del personal a favor de la organización; asimismo, la calidad de vida en el trabajo refleja la atención que presta la organización en satisfacer las necesidades personales del trabajador, de esta forma incrementando la productividad.

Referente al objetivo específico 3:

En base al resultado que muestra la tabla 29, la correlación Rho de Spearman es = 0.590, por lo que, según los niveles de correlación (Rho), la relación es moderada; del mismo modo, la significancia resultante es menor a 0.05; por lo que estadísticamente existe suficiente demostración para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y las condiciones laborales de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Este resultado se asemeja con el resultado hallado por Frías (2021) quien afirmó que más del 33% mostró inconformidad con su lugar de trabajo y 35% consideró inadecuada las condiciones laborales; pero contrasta con lo hallado por Figueroa (2022) quien afirmó que la variable gestión del talento no tiene influencia positiva en la dimensión tangibilidad; asimismo, Espinoza (2019) halló que más del 55% de sujetos encuestados consideraron como deficiente las condiciones laborales de la empresa. Referente a las condiciones de trabajo, Vallenas (2019) manifiesta que tiene que ver con las condiciones ambientales, materiales, sociales etc., entre las principales como ruido, temperatura, iluminación, infraestructura, herramientas de trabajo, relaciones entre trabajadores, jornada laboral, entre otros que permiten que el trabajador cumpla adecuadamente con sus obligaciones laborales.

Conclusiones

Se determinó la relación entre gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023; según los resultados de la tabla (26), la correlación Rho de Spearman fue = 0.739; por tanto, según los niveles de correlación Rho, la correlación fue alta; asimismo, la significancia es menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y satisfacción laboral.

Referente al primer objetivo específico. Se determinó la relación entre gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023; en base a los resultados de la tabla (27), la correlación Rho es igual a 0.352; por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación Rho, la correlación es baja; asimismo, la significancia es 0.011 que es menor a 0.05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y motivación laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Referente al segundo objetivo específico. Se identificó la relación entre gestión de personal y calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023; según la tabla (28), la correlación Rho de Spearman es equivalente a 0.439; por ello, según los niveles de correlación (Rho), la relación es moderada; del mismo modo, la significancia resultante es 0.001 que es menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Referente al tercer objetivo específico. Se identificó la relación entre gestión de personal y calidad de vida laboral; en base a la tabla (29), la correlación Rho de Spearman es equivalente a 0.590, por lo que, según los niveles de correlación Rho, la relación es moderada; del mismo modo, la significancia resultante es menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: si existe relación entre la gestión de personal y las condiciones laborales de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.

Recomendaciones

Realizar una adecuada gestión de personal siguiendo los procesos de reclutamiento de personal, selección, capacitación, recompensa y evaluación; ya que siguiendo estos procesos se garantiza una adecuada contratación de personal según las características del puesto vacante. Además, prestar atención en la satisfacción del personal, teniendo en cuenta la motivación, calidad de vida en el trabajo y condiciones laborales, puesto que un trabajador satisfecho es más eficiente en el cumplimiento de metas de la municipalidad. También es conveniente realizar una investigación de análisis documental, para conocer la gestión de personal y los procesos de selección.

Motivar al personal con una adecuada remuneración, reconocimiento de logros entre otros, de esta manera para darle satisfacción y permitir al personal su crecimiento profesional y personal. Además, es conveniente realizar investigación sobre los factores de motivación, para saber sobre los factores motivacionales que la municipalidad realiza a favor de los trabajadores administrativos, para de esa manera sugerir a las autoridades de alto rango sobre acciones de mejora.

Prestar atención al personal en cuanto a la calidad de vida en el trabajo, teniendo en cuenta un clima laboral óptimo donde exista una buena interrelación entre trabajadores y superiores, para que de esa manera los trabajadores puedan tener un rendimiento y productividad adecuada, así como solucionar problemas y conflictos sin perjuicio a ninguna de las partes y en momentos adecuados.

Mejorar las condiciones laborales, como las instalaciones con medidas de seguridad adecuadas para trabajar, así como, darle apropiadas herramientas de trabajo para que desarrolle adecuadamente sus labores, cumplir con los horarios y jornadas laborales establecidos. También es conveniente desarrollar investigación sobre las instalaciones y su equipamiento para conocer el estado real de lo mencionado.

Referencias bibliográficas

- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://onx.la/2b826>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación científica* (4ta Ed.). Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigación_Bernal_4ta_edicion?email_work_card=reading-history
- Camones, Y. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Santiago Antúnes de Mayolo]. <https://onx.la/7c531>
- Chagua, Yo. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria (Santa Ana), Junin - 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://onx.la/b1b5d>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chiang, M., & Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Del Rio, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información*, 33(2), 13–20. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Díaz, J. (2019). *Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la U.G.E.L Carhuaz, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41774>

- Espino, J. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la universidad nacional San Luis Gonzaga, 2020* [Tesis de Grado, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. <https://acortar.link/q6z4ka>
- Espinoza, G. (2019). *Gestión del Talento Humano y su asociación con la Satisfacción Laboral de la empresa Disein S.A.C., Chimbote - 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. <https://onx.la/27783>
- Figuerola, P. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la calidad de servicio en el hotel el Tumi, Huaraz, 2018* [Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas]. <https://onx.la/77c3b>
- Frias, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Centro de Estudios Transdisciplinarios*, 5(18), 103–121. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/621968458005.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoinformativo interactivo*. Universidad Continental. <https://onx.la/d2596>
- Giron, S. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67772>
- Huapaya, J. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad la Victoria - 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://onx.la/403b4>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Loayza, E., & Canahuire, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Electrónica Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e23.pdf>

- Macías, M., & Ruíz, S. (2020). Talento humano y satisfacción laboral en una empresa de construcción. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 22–41. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/360464740011.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Morales, M. (2022). *Gestión del talento humano y rendimiento del personal de la empresa corporación San Antonio de Juprog S.R.L., Huaraz - 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103659>
- Muñoz, R. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <https://onx.la/66374>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ta Ed.). Ediciones de la U. <https://onx.la/d8a05>
- Olguin, J. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82085>
- Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Gestion del talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 1(5), 44–61. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>
- Porras, A. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura caso con los talleres del cantón Salcedo* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31964/1/093_GTH.pdf
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestion del taalento humano en una entidad pública. *SIGNOS-Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117.

- <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636005/560460636005.pdf>
- Rosales, M., & Segura, G. (2019). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción del Usuario en el Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz – 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37420>
- Rubio, T. (2016). *Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones de la U. <https://www.digitalipublishing.com/viewepub/?id=59030>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1524. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sanchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción laboral en entornos de trabajo. Unna exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (La Caracol). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestion-del-talento-humano-comprimido.pdf>
- Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 2(2), 195–210. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212/182>
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>

Anexos

Anexo 1: operacionalización de variables:

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de personal	Según Chiavenato, se refiere a un grupo de prácticas y políticas que deben tener los cargos gerenciales para dirigir personas, poniendo en práctica el adecuado proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluando el desempeño de personal, para que de esa manera encontrar al personal idóneo que pueda cubrir un puesto vacante en la organización (Jara et al., 2018).	La variable gestión de personal se medirá en base a los indicadores de las 5 dimensiones a través de un cuestionario estructurado con escala Likert.	Reclutamiento de personal	Reclutamiento interno	¿Considera que existe ascenso y/o reacomodo en otras áreas, por haber demostrado capacidad y eficiencia en el trabajo?	Escala Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Reclutamiento externo	¿La municipalidad comunica por medios masivos a nivel nacional de manera clara y efectiva el requerimiento de personal y las características necesarias para el puesto vacante?	
				Canales de reclutamiento	¿Cree que se utiliza canales de reclutamiento como, sitios web, redes sociales, medios de comunicación, etc., para dar a conocer el requerimiento de personal?	
			Selección de personal	Talentos que cumplen las características	¿Se escoge a los mejores talentos que cumplen con las características adecuadas para cubrir el puesto?	
				Evaluación curricular,	¿Los candidatos son sometidos a evaluaciones curriculares, entrevista o pruebas, para garantizar la mejor contratación?	
				Selección justa y	¿Cree que la selección de personal en la municipalidad es justa y transparente con las mismas oportunidades?	
			Capacitación al personal	Programas de capacitación	¿En la Municipalidad de Independencia, existe programas de capacitación, suficientes y adecuadas para el desarrollo de su labor?	
				Conocimiento de las	¿Se le hace conocer al personal sobre las funciones que debe realizar, teniendo en cuenta los objetivos de la municipalidad?	
			Recompensa al personal	Retribución	¿Consideras que la retribución es justa, teniendo en cuenta su experiencia y en comparación con la de otros trabajadores?	
				Reconocimiento	¿Existe reconocimiento por los logros y eficiencia en el trabajo, que motive a seguir esforzándose en su trabajo?	
	Evaluación de rendimiento y desempeño	¿En la municipalidad se evalúa el rendimiento y desempeño de los trabajadores?				

			Evaluación del	Toma de decisiones	¿Considera que mediante la evaluación del rendimiento y desempeño de los trabajadores se toma decisiones de rotación, incentivos, y/o despidos?	
Satisfacción laboral	Es la percepción del trabajador que da como resultado su estado emocional que puede ser positivo o negativo, que es causado por distintos elementos como la motivación con salarios e incentivos adecuados, con una calidad de vida laboral adecuado, con condiciones de trabajo adecuados no peligrosos ni incómodas (Sanchez y García, 2017).	La variable satisfacción laboral, se medirá en base a los indicadores de las 3 dimensiones a través de un cuestionario estructurado y con escala Likert.	Motivación laboral	Remuneración	¿La remuneración que percibe cumple con sus expectativas, dándole satisfacción?	Escala Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
				Reconocimiento	¿La municipalidad le brinda reconocimientos por los logros con la finalidad de motivar al personal?	
				Acciones realizadas	¿Las acciones realizadas por la municipalidad para motivar al personal da lugar a que usted siga mejorando profesional y personalmente?	
				Personal motivado	¿Cree que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados para desarrollar adecuadamente sus labores?	
			Calidad de vida en el trabajo	Clima laboral	¿Percibe un clima laboral óptimo con respecto a una adecuada comunicación entre compañeros y superiores, así como en trabajo en equipo?	
				Rendimiento y Productividad	¿Consideras que tu rendimiento y productividad laboral es el adecuado para las exigencias laborales de la municipalidad?	
				Solución de problemas y conflictos	¿Los problemas y conflictos suscitados son resueltos de la mejor manera sin perjuicio a ninguna de las partes?	
				Vida personal	¿Los problemas producidos en la municipalidad, de alguna manera afecta su vida personal?	
			Condiciones laborales	Instalaciones	¿Cree que las instalaciones cumplen con las medidas de seguridad adecuadas para laborar?	
				Herramientas apropiadas	¿Hay apropiadas herramientas de trabajo para que desarrolle adecuadamente sus labores?	
				Horario laboral	¿En la municipalidad se hace un control justo y adecuado de la hora de ingreso y salida para todo el personal?	
				Jornadas laborales	¿En la municipalidad las jornadas laborales se cumplen de acuerdo a lo establecido en el contrato?	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

El propósito de la presente encuesta es: determinar la relación que existe entre la gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023. Por ello se le pide responder con sinceridad las siguientes preguntas. Además, la información recolectada es confidencial solo para fines académicos.

Marque con una X la respuesta que más se ajusta a su criterio que está representado por números como se muestra en la siguiente tabla:

Variable 1: Gestión de personal

Escala de valoración		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
D1. Reclutamiento de personal						
1	¿Considera que existe ascenso y/o reacomodo en otras áreas, por haber demostrado capacidad y eficiencia en el trabajo?					
2	¿La municipalidad comunica por medios masivos a nivel nacional de manera clara y efectiva el requerimiento de personal y las características necesarias para el puesto vacante?					
3	¿Cree que se utiliza canales de reclutamiento como, sitios web, redes sociales, medios de comunicación, etc., para dar a conocer el requerimiento de personal?					
D2. Selección de personal						
4	¿Se escoge a los mejores talentos que cumplen con las características adecuadas para cubrir el puesto?					

5	¿Los candidatos son sometidos a evaluaciones curriculares, entrevista o pruebas, para garantizar la mejor contratación?					
6	¿Cree que la selección de personal en la municipalidad es justa y transparente con las mismas oportunidades?					
D3. Capacitación al personal						
7	¿En la Municipalidad de Independencia, existe programas de capacitación, suficientes y adecuadas para el desarrollo de su labor?					
8	¿Se le hace conocer al personal sobre las funciones que debe realizar, teniendo en cuenta los objetivos de la municipalidad?					
D4. Recompensa al personal						
9	¿Consideras que la retribución es justa, teniendo en cuenta su experiencia y en comparación con la de otros trabajadores?					
10	¿Existe reconocimiento por los logros y eficiencia en el trabajo, que motive a seguir esforzándose en su trabajo?					
D5. Evaluación del desempeño						
11	¿En la municipalidad se evalúa el rendimiento y desempeño de los trabajadores?					
12	¿Considera que mediante la evaluación del rendimiento y desempeño de los trabajadores se toma decisiones de rotación, incentivos, y/o despidos?					

Variable 2: Satisfacción laboral

Escala de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
D1. Motivación laboral					

1	¿La remuneración que percibe cumple con sus expectativas, dándole satisfacción?					
2	¿La municipalidad le brinda reconocimientos por los logros con la finalidad de motivar al personal?					
3	¿Las acciones realizadas por la municipalidad para motivar al personal da lugar a que usted siga mejorando profesional y personalmente?					
4	¿Cree que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados para desarrollar adecuadamente sus labores?					
D2. Calidad de vida laboral						
5	¿Percibe un clima laboral optima con respecto a una adecuada comunicación entre compañeros y superiores, así como en trabajo en equipo?					
6	¿Consideras que tu rendimiento y productividad laboral es el adecuado para las exigencias laborales de la municipalidad?					
7	¿Los problemas y conflictos suscitados son resueltos de la mejor manera sin perjuicio a ninguna de las partes?					
8	¿Los problemas producidos en la municipalidad, de alguna manera afecta su vida personal?					
D3. Condiciones laborales						
9	¿Cree que las instalaciones cumplen con las medidas de seguridad adecuadas para laborar?					
10	¿Hay apropiadas herramientas de trabajo para que desarrolle adecuadamente sus labores?					
11	¿En la municipalidad se hace un control justo y adecuado de la hora de ingreso y salida para todo el personal?					
12	¿En la municipalidad, las jornadas laborales se cumplen de acuerdo a lo establecido en el contrato?					

Gracias por su valiosa participación.

Anexo 4: Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro Fortunato López Morillas

Fecha: 23/10/2023

Especialidad: Administración, Recursos humanos

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Herreros Torres, Paola Claudia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **"Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023"**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					54	133
Sumatoria Total		187				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.94				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{188} \div \boxed{198} = \boxed{0.94}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Grado Académico:
Dr. en Administración
DNI: 17895743

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 07.10.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Herreros Torres, Paola Claudia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos,
Municipalidad Distrital de Independencia, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200) 180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.9				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 18/10/23

Especialidad: ADMINISTRADORA

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Herreros Torres, Paola Claudia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos,
Municipalidad Distrital de Independencia, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				19
Sumatoria parcial					190
Sumatoria Total					190
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0,005)					1,95

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{190} = \boxed{1,95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI 32974960

Anexo 5: Base de datos

ESCALA DE VALORACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre																			
	1	2	3	4	5																			
	GESTIÓN DE PERSONAL												SATISFACCIÓN LABORAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3
2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3
3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3
5	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2
6	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3
7	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	4
8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2
9	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4
10	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
11	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1
12	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3
13	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3
15	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1
16	4	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	4	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	3
17	3	1	1	2	3	1	2	4	3	2	2	2	3	1	1	5	3	1	2	3	3	2	2	2
18	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
19	2	2	2	3	4	2	2	5	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2
20	2	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3
21	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3
22	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
23	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
24	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	2	2	1	2	4	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1
26	2	2	2	2	1	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	4	2	2
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
28	3	1	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
29	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
30	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4
32	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3
33	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1
34	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2
35	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3
36	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
37	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2
38	3	2	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3
39	3	3	1	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	4	4	3
40	3	3	4	2	1	3	2	4	2	1	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3	2	1	2	3
41	2	2	2	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1
42	2	1	2	3	3	3	3	5	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3
43	3	4	2	3	1	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	2	2	2	4	3	3
44	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3
45	4	2	2	4	1	2	3	4	1	3	2	2	4	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2
46	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
47	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
49	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4
50	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3
51	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
52	4	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2

Anexo 6: Estadística de fiabilidad

```
PSS Statistics Visor
Transformar  Insertar  Formato  Analizar  Gráficos  Utilidades  Ampliaciones  Ventana  Ayuda
[Icons]
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	24

Anexo 7: Niveles de correlación Rho de Spearman

Coeficiente r de Spearman			Correlación
-0.9	-	-1	Muy alta
-0.7	-	-0.9	Alta
-0.4	-	-0.7	Moderada
-0.2	-	-0.4	Baja
0	-	-0.2	Nula
0	-	0.2	Nula
0.2	-	0.4	Baja
0.4	-	0.7	Moderada
0.7	-	0.9	Alta
0.9	-	1	Muy alta

Fuente: (Bernal, 2016).

Reporte de similitud

Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3 %
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2 %
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.revflacso.uh.cu Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %

9	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31 www.investigarmqr.com <1 %
Fuente de Internet

32 repositorio.une.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
HERREROS TORRES PAOLA CLAUDIA		75749767	Pao_04_@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión de personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Independencia, 2023.			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info@repositorio.usp.edu.pe/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info@repositorio.usp.edu.pe/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de Investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Huaraz	06	01	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUMEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, inciso 6.2.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 206-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma íntegra en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COMCYTEC-DEGC (Memorias 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENA TI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCH".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, inciso 32.3).