

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Relación de la integración del personal y la satisfacción laboral en la
Municipalidad de Piura, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Julio César Rosado Adanaqué

Asesor:

Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro

Lima, marzo de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RELACION DE LA INTEGRACION DEL PERSONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PIURA, 2020”** del autor Julio César Rosado Adanaqué tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del o los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de marzo del año 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D Aguilar', with a long horizontal line extending to the left from the start of the signature.

Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 08 días del mes de febrero del año 2023 siendo las 15:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez y como miembros Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “*Relación de la Integración del personal y la Satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura, 2020*” del Bachiller:

a. Julio Cesar Rosado Adanaque

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Julio Cesar Rosado Adanaque

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Relación de la Integración del personal y la Satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura, 2020

Julio César Rosado Adanaqué

EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El presente trabajo de Investigación científica tiene el propósito merecedor de dar a conocer el valor de la relación entre las variables de Integración del personal y la Satisfacción laboral de la Municipalidad de Piura, 2020. En efecto, el modelo de Investigación es correlacional con una perspectiva cuantitativa y de corte transversal para las variables en estudio y su comportamiento con sus dimensiones en reclutamiento y selección; así también con respecto a los agentes extrínsecos e intrínsecos. Asimismo en su aplicación se ha considerado como población muestra a 79 colaboradores de una de sus áreas, además con la primicia al aporte del conocimiento sobre la existencia de la herramienta validada del autor Br. Luis Bravo Saldaña de la Universidad César Vallejo, como instrumento de evaluación conteniendo los ítems y agrupados que permitieron ser evaluados con categoría a una escala de tipo Likert para el Cuestionario N°1 (Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4 y Siempre=5) y para el Cuestionario N°2 (Muy insatisfecho=1; Insatisfecho=2; Ni satisfecho, Ni Insatisfecho=3; Satisfecho=4; Muy satisfecho=5), de ahí que, en su nuevo diseño para la verificación de la concordancia y así como la definición que determina el modelo de las variables de objeto, por consiguiente, obteniéndose de lo observado $p=0,000$, de manera que, si existe una asociación estadísticamente significativa entre las frecuencias esperadas y con un valor de correlación positiva moderada de 0,553, nivel de contingencia propuesta científica planteada en la línea de investigación de Talento Humano y Comportamiento Organizacional, por tanto se pudo concluir que hemos logrado obtener un coeficiente de significancia positiva moderada, resultado que permitirá sistematizarse significativamente en valor, de hecho, tal conocimiento que podrá incorporarse a las ciencias de la administración, así también como se estaría demostrando además que la aplicación de la herramienta mejora el nivel de precisión de los resultados.

Palabras clave: integración del personal; satisfacción laboral; nivel; instrumento; población; conocimiento; incorporación; recomendaciones.

Abstract

The present scientific research work has the worthy purpose of making known the value of the relationship between the variables of Staff Integration and Job Satisfaction of the Municipality of Piura, 2020. In effect, a correlational research model with a quantitative and cross-sectional perspective transversal for the variables under study and their behavior with their dimensions in recruitment and selection; so also with respect to extrinsic and intrinsic agents. Likewise, in its application, 79 collaborators from one of its areas have been considered as a sample population, in addition to the scoop to the contribution of knowledge about the existence of the validated tool of the author Br. Luis Bravo Saldaña of the César Vallejo University, as an instrument of evaluation containing the items and grouped that allowed them to be evaluated with a category on a Likert-Type scale for Questionnaire N° 1(Never=1; Almost never=2; Sometimes=3; Almost always=4 and Always=5) and for Questionnaire N° 2(Very dissatisfied=1; Dissatisfied=2; Neither satisfied, Nor Dissatisfied=3; Satisfied=4; Very satisfied=5), hence, in its new design for verification of concordance and as well as the definition that determines the model of the object variables, therefore, obtaining $p=0.000$ from what was observed, so that, if there is a statistically significant association between the expected frequencies and with a moderate positive correlation value of 0.553, level the contingency scientific proposal raised in the line of research of Human Talent and Organizational Behavior, therefore it was possible to conclude that we have managed to obtain a coefficient of moderate positive significance, a result that will allow to systematize significantly in value, in fact, such knowledge that can be incorporated into the sciences of the administration, as well as also demonstrating that the application of the tool improves the level of precision of the results.

Keywords: Staff integration; Work satisfaction; level; instrument; population; knowledge; incorporation; recommendations.

1. Introducción

A continuación, se inicia mencionando que en la actualidad en un mundo ya globalizado, con permanentes cambios en las empresas e inicios de conflictos nucleares; se pone en tela de juicio un nivel muy alto de riesgo en la economía para cualquier nación, y es allí, donde se acentúan ya muchas necesidades emergentes, no obstante a lo afirmado, en la que se exige con autoridad la definición de los planes de emergencia, teniendo en cuenta que suman a los actuales protocolos, dispuestos por los gobierno de cada país y estén acorde con las nuevas exigencias al servicio administrativo, entre tanto se pueda mantener la productividad. Todo esto parece confirmar que, las consecuencias en las empresas sean que estén tomando decisiones de mayor importancia y se apliquen de forma correcta, en la retención del talento humano.

De manera análoga, la actual emergencia mundial pandémica sanitaria por la consecuencia del < COVID - 19 >, ha permitido que la administración de todo servicio público o privado entre en un declive de alarmante emergencia económica en lo que respecta a la administración del talento humano, logró una subestimación, por lo consiguiente en la Satisfacción laboral, no solo se centra en el manejo del personal que ya se encuentra laborando en la entidad o empresa, sino que incluye dentro de sus prioridades al proceso de integración de estos en la organización, este proceso como lo menciona (Chiavenato, I, 2011), también se relaciona con la estructura de personas postulantes a la organización; por lo tanto, todas las actividades relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales, debido a que estos representan el portal de acceso al sistema de inteligencia organizacional vigente.

Asimismo, desde la problemática nacional en el contexto de integración se da el capital intelectual, también en relación a la variable de la Satisfacción laboral y considerando a los colaboradores de todo desarrollo organizacional se está tomando con gran personalidad e importancia, al abordaje de un sistema estipulado en la gestión de la administración científica, en donde la configuración de su aplicación base, se basa en los modernos métodos, técnicas y procedimientos, que en efecto permitirán estar en permanente renovación o actualización, especialmente para los procesos en las dimensiones de reclutamiento y selección, éstas mismas serán como estrategias de vanguardia aplicadas para el conocimiento de lograr la diferenciación en las empresas con mención al valor de calidad con el fin de dar énfasis a sus productos y/o servicios.

Chiavenato (2009), nos menciona que en el área de recursos humanos se clasifican funciones esenciales y muy importantes dentro de la organización, mas no se trata tan sólo de proteger la integridad de todo el personal que lo conforma, sino que está conformada por políticas; por lo tanto, se les permitirá cumplir

con las metas y objetivos planteados, es así que “las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí, se inicia tal necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores, en mi opinión, dado que así, se les presta más atención y se les considera como tal, ya que en el día a día se realicen...”. Por consiguiente, dentro de la organización, en general las inversiones en el futuro se deben aplicar en tiempo prudencial y sobre todo en el capital intelectual necesario, de crecimiento potencial, como la implantación y control en el uso de SGCIO (Sistema de Gestión del Conocimiento de la Inteligencia Organizacional), de manera que, con estas tecnologías se pueda llegar a cabo en un máximo nivel de expectativas personales y profesionales. Si aceptamos que, como resultado en tiempo real, el rendimiento de la inversión en administración será mucho mayor, como se afirmó arriba, se considera que, deberá ser así en este mundo por ser de cobertura global.

En relación con la Integración del personal a mi entender y para nuestro amigo(a) lector/investigador, es un evento o llamado proceso mediante el cual las organizaciones predisponen de sus necesidades para los recursos humanos, que se emplearán en el adecuado funcionamiento de la estructura organizativa social jurídica y que consiste en posicionar al nuevo capital intelectual y así, se ejecute el planeamiento del trabajo dentro de sus actividades, donde se determinan que la(s) persona(s) que posiblemente cumpla(n) a ser inducido(s) a trabajar en la empresa estén correctamente calificados a llevar la dirección con un buen desempeño y éxito a un buen futuro, así también complemente eficaz y eficientemente con el resto de tareas.

Dicho lo anterior, (Gonzales, M, et al, 2014), nos menciona que la integración del personal es el proceso, con que las empresas ciernen todas sus necesidades de recursos humanos, que serán complementarios para el adecuado funcionamiento de la organización social jerárquica.

De manera semejante, Chiavenato (2009), menciona que estos procesos son la integración de nuevas personas a la organización, es un proceso porque es establecer a las nuevas personas. “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden definir como procesos para proveer o abastecer personas”.

Sin embargo, (Gonzalo, V, 2012), afirma que la integración de personal consiste en ocupar los puestos disponibles, según la característica de cada actividad y mantener la estructura organizacional, lo cual se identifican los requerimientos de la fuerza de trabajo, la disponibilidad de las personas en selección, el reclutamiento, la contratación, el ascenso, la evaluación, la planeación de carreras, la compensación y capacitación, de modo que, puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas.

Por otro lado, la integración del personal aplicado por las empresas hoy en día de una forma muy dinámica, les permite conocer mejor y en un sentido más amplio las conductas de las personas postulantes. Dicho de otra manera, este proceso facilita que las empresas puedan evaluar a las personas con facilidad,

donde se determinen que la persona candidata o aspirante para el ingreso a la empresa, esté en la capacidad de llevar un buen desempeño y con éxito, todo el conjunto de tareas afines a su puesto o de lo contrario, más bien, no resulte un riesgo de trabajo, así como lo menciona (Alles, M, 2006).

Avanzando en nuestro razonamiento, si nos referimos directamente a la implementación de una propuesta de valor, desencadenaría como resultado en la empresa pública o privada el liderazgo de acontecer con líderes prósperos, indiscutiblemente con mentalidad de visión clara, con una cultura que refleje a la creatividad y esté orientada a la capacidad intelectual, recompensa que dará una ubicación competitiva en la administración de la gestión respectivamente.

En concreto, (Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus(2018); Morales (2018) y Valencia (2018)), de manera puntal se refiere a que estos autores estudiosos han abordado la gestión del talento humano desde el ámbito de la gestión de los recursos humanos; lo que consideran un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, como se afirmó arriba, lo que incluye además los beneficios, remuneraciones; así como, el de brindar un ambiente armonioso, seguro y equitativo para el desempeño de los empleados; indicadores que tendrán que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo empresarial.

Podemos condensar lo dicho hasta aquí, desde una perspectiva a su marco referencial de su entorno en la gestión del talento humano, finalmente constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las empresas, y tiene a su cargo la formación de capital humano altamente calificado según nos afirma (Sani, et al, 2017; Valencia, 2018). Además, a mi entender, su objetivo es definir cuáles son las necesidades de la empresa, para el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo, sin olvidar el potencial ya existente en los puestos de la organización, así como lo sugiere (Rodríguez, 2014).

1.1. Conocimiento de validación para la variable de Integración del personal

Exploremos un poco la idea de que, para su evaluación consiste en conocer sus dimensiones y sus requerimientos:

a) Reclutamiento de Personal

En cuanto a esta dimensión nos permite hacer la medición que corresponda; según los criterios para la selección disponible, a mi entender cuando se declara la necesidad de capital humano, además para comprender mejor está definida a un conjunto de procedimientos como los métodos y aplicación de técnicas que se plantean atraer candidatos potencialmente calificados, de tal modo que puedan ser distribuidos a

ocupar los puestos dentro de la organización, por lo que se debe analizar los requerimientos en cada situación, considerando unos indicadores como los más adecuados para la realización del evento, así tenemos:

- a.a. El requerimiento de Mano de Obra o el (MO).
- a.b. La publicación del concurso.
- a.c. La recepción de los candidatos.
- a.d. La Selección inicial.

b) Selección del Personal

Con respecto a esta dimensión la tarea principal consiste en que busca postulantes correctos y apropiados como dispuestos a realizar la orden dispuesta por la empresa, es así que consiste en evaluar si esa persona está en su capacidad suficiente para desarrollar las labores dentro de la organización, de ahí que deberá demostrar la profesionalización en la función que cumplirá en su unidad. A fin de desarrollar un evento apropiado de Selección, lo recomendable es poder seguir con ciertos procesos, los cuales hacemos mención y son:

- b.a. La entrevista inicial.
- b.b. La ejecución de exámenes.
- b.c. El cierre de la entrevista.
- b.d. El cierre de la Selección.
- b.e. La solicitud de acceso a información documentaria de los postulantes.
- b.f. La validación de postulantes: Aquí el número se ajusta según al requerimiento.

c) Situacional

En relación a esta dimensión la tarea consiste en brindar el estado actual como resultado oficial y se considera como proceso:

Logro: en este proceso se realiza la revisión, de entre los resultados y se toma la decisión más idónea a la pregunta, ¿Cuál persona?, podrá desempeñarse en el oficio propuesto, por lo que adquiere el carácter de mucha importancia, sea lo correcto que el colaborador tenga el suficiente conocimiento del puesto de trabajo al que ejercerá bajo su dirección.

1.2. Teorías y la validación de la variable de Satisfacción laboral

En relación a la Satisfacción laboral pura se entiende como una situación de respuesta afectiva o emocional practicadas hacia varias etapas o facetas del trabajo, en efecto experiencia realizada por el colaborador, es decir como el mismo constructo a la multidimensional que está en función integral y que deriva tanto de las características individuales del sujeto como el de las mismas especificaciones o contenido explícito del trabajo que realiza, con esto quiero decir, la manifestación de una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto al contenido laboral, definido así porque tiene la ventaja de considerar la situación como un tiempo aprendido, que se desarrolla a partir de la interacción e interrelación dinámica entre el acto independiente del yo trabajador y bajo las condiciones de la actividad, así además en conjunción al medio ambiente laboral.

Además, Duarte, S. (2014), considera a mi parecer, que los personales en el ejercicio de sus oficios se sentirán satisfechos mediante la existencia de dos agentes laborales y comenzaremos explicando a los que se consideran al formar parte de cada grupo sobre esta investigación; aquí tenemos los agentes extrínsecos, estos se refieren a la condicional del trabajo e incluyen aspectos como: el salario, las políticas integrales y la seguridad del trabajo. Después tenemos los agentes intrínsecos considerados en función porque representan la esencia de la actividad laboral e incluyen elementos como: el perfil del trabajo, la responsabilidad y también el logro.

a) Agentes extrínsecos:

Duarte, S. (2014), se refiere a la condicional de trabajo e incluyen aspectos como indicadores y son: el pago como el salario, las políticas integrales y la seguridad del trabajo, como también el medio ambiente así examinaremos brevemente ahora:

La Condicional de trabajo: consideremos ahora las siguientes condiciones laborales porque influyen bastante en la satisfacción del trabajador como, por ejemplo, un lugar con oportunidades, con plena libertad para expresar sus ideas, pensamientos y conocimientos y sobre todo que el ambiente laboral no sea tenso.

Salario: a mi entender esta referido a la productividad, es decir las recompensas son más conocidas como la remuneración que la organización otorga como pago a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral y así mismo por su empeño.

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

Seguridad del trabajo: el objetivo principal de la proporcionalidad aplicada en seguridad, se refiere a que la empresa provee al grupo selecto para sus labores, la confianza en garantizar al mínimo de riesgo precedido al identificar, evaluar y bajo el estricto control asociado a la actividad que desempeñaran. Todo esto con la finalidad en salvaguardar la integridad física, mental y espiritual.

b) Agentes intrínsecos:

Duarte, S. (2014), se refiere al perfil abstracto del trabajo, a la responsabilidad como valor y a lo que se lograría. Estos agentes están estrechamente relacionados a la satisfacción en el puesto de trabajo y con el clima natural que divide las tareas encomendadas con lo que el individuo ejecuta. A menos que, los indicadores motivacionales proporcionados no estén bajo el control del empleado, no obstante, pues se relaciona en el tiempo del horario establecido con aquello que realiza y se desempeña e incluyen los siguientes elementos que a continuación mencionamos:

El perfil del trabajo: en realidad, aquí podemos mencionar lo multifacético con respecto a la integridad de habilidades que el colaborador puede utilizar en la práctica durante el desarrollo de las actividades. Por lo tanto, debe tener amplios conocimientos para el cargo que se le otorgue.

La responsabilidad: valor que considera al colaborador en el compromiso que se deberá cumplir a lo estipulado con respecto al tiempo, horario de trabajo, así como al cumplimiento a sus deberes.

c) Situacional

Logro: se refiere al ser, el yo invisible como de lo que se ha cumplido eficientemente por cada actividad en función al colaborador o grupo laboral; por lo tanto, la Satisfacción es el reflejo de la participación al cumplimiento de metas planteadas por la empresa.

A continuación, se podría objetar que la dificultad es el mismo desconocimiento del asunto; sin embargo sintetizando, pues, diré para terminar de complementar con la introducción al tema principal, de todo lo dicho hasta aquí, que el presente artículo pretende mostrar e indicar los logros alcanzados con la debida importancia que se amerita y con los resultados, evidenciar los aportes como antecedentes para las futuras investigaciones y contribuir al conocimiento del nivel que identifica el desarrollo de los colaboradores y a la aplicación de estrategias necesarias para una mejora continua.

2. Materiales y Métodos

Referente a este punto, se desarrolló un método en diseño de Investigación correlacional y de corte transversal; y además se utilizó una perspectiva cuantitativa en la determinación del valor de la relación entre

ambas variables para su estudio, aquí hacemos mención a la Integración del personal y la Satisfacción laboral, así como también, su comportamiento con sus respectivas dimensiones.

Del Universo poblacional de un total de 1564 trabajadores de entre todos sus locales en el distrito de Piura, se calculó una muestra de 149 trabajadores para su local principal de la Municipalidad de Piura; con dirección Jirón Ayacucho 377 centro cívico de, Piura 20001. Se programó como instrumento un cuestionario con un contenido individual llamándose respectivamente (CUESTIONARIO N°1 y N°2), que permitió la evaluación de las variables de objeto en estudio, la cual se aplicaron en una superficie de 149 trabajadores en su inicio como lo previsto y en su retorno de la totalidad de la muestra se consideró en su finalización a 79 colaboradores encuestados, un resto debido a que no se consideró el permiso del turno de refrigerio, movimiento de salida de trabajadores durante el desarrollo del cuestionario en el interior de la Municipalidad de Piura.

En el desarrollo del estudio se aplicó una herramienta el Instrumento del autor Br. Luis Bravo Saldaña de la ciudad de Tarapoto – Perú, 2017 aplicada en su tesis para la obtención del grado Académico de: Maestro en Gestión Pública. Su validación se hizo en Perú, con un panel de jueces (Juicio de expertos), categorizados de acuerdo al nivel de Doctorado, Colegiados y habilitados.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el programa SPSS Estadístico 21, ya que se utilizó la técnica de fiabilidad de alfa de Cronbach (con respecto a la variable integración del personal se logró un coeficiente de 0,87 y a la variable de Satisfacción laboral con un coeficiente de 0,713), método que brindó los ajustes necesarios y de seguridad confiable con la obtención de valores de respaldo a los derechos de autor.

En la metodología utilizada para el análisis respectivo, se desarrolló básicamente con el muestreo no probabilístico, decisión desde el inicio de la investigación, por ser aplicada y adaptada en su nuevo diseño correlacional por el nuevo autor de la misma y cumpliendo con el Reglamento General De investigación V3 (Resolución N° 1184-2017/UPEU-CU, DEL 12-10-17) establecido por la Universidad Peruana Unión.

Asimismo, se utilizó una fórmula, para la estimación de la muestra de la proporción poblacional con la obtención del número de colaboradores para una mejor exactitud al ser encuestadas por objeto de estudio:

2.1. Participantes

Los participantes implicados finalmente para este estudio de investigación, estuvo constituido por un número de 79 colaboradores de la población total, los mismos que fueron considerados como la muestra, para

la prosperidad del trabajo, es decir 79 trabajadores de la administración pública y distribuidos entre sus diferentes actividades, conformados por hombres y mujeres de uno de sus locales céntricos de la ciudad en servicio.

2.2. Instrumentos

Para esta investigación se aplicó como instrumento un cuestionario de alta precisión (ver anexo), dividido en N°1 y N°2; para la determinación del resultado, en el Cuestionario N°1, conformada por 18 preguntas formadas con 13 indicadores como criterios y en dos grupos correspondientes a 9 preguntas para la dimensión de reclutamiento y 9 preguntas para la dimensión de selección; y en el Cuestionario N°2, conformada por 15 preguntas que a su vez formada con 7 indicadores como criterios y en dos grupos correspondientes a 8 preguntas para la dimensión de agentes extrínsecos y 7 preguntas para la dimensión de agentes intrínsecos; ambos cuestionarios con el formato a escala de Likert {1,2,3,4,5}; de 5 niveles de puntuación.

2.3. Análisis de datos

Para el correspondiente abordaje al proceso del análisis de los datos de esta reciente investigación; se ingresó a la utilización de la Ofimática, sistemas de escritorio vigentes como por ejemplo al Software de Excel, Word e IBM SPSS Statistic 25, así aplicando a su asistencia experimental para la ejecución de los cruces respectivos de los datos obtenidos; los cuales se demuestra mediante análisis de cuadros y listados de resultados, para su interpretación y entendimiento, lo cual permitió determinar las conclusiones y poder proceder a las recomendaciones respectivas.

En la determinación del título tentativo se consideró el procesamiento de los datos como la Prueba de Tabla Cruzada y la Chi-cuadrado de Pearson de acuerdo a los resultados previstos porque se obtuvieron entre las variables de objeto del estudio.

3. Resultados y Discusión

3.1. Resultados 1

Teniendo en cuenta la obtención del resultado de la prueba de contrastación podemos afirmar que, si existe una asociación estadísticamente significativa asintótica bilateral entre las variables, como se demuestra más adelante, aquí tenemos, por un lado, la variable de Integración del personal con la variable de Satisfacción laboral y con sus correspondientes dimensiones debido a que $X^2 = (0,000 < 0,05)$.

Se determina según resultados al objetivo general de su hipótesis que la variable de Integración del personal y de lo que espera de la Satisfacción laboral, se obtiene un coeficiente de significancia del 0,533 de (contingencia) valor que significa una correlación positiva moderada.

3.1.1. *Technical analysis*

En la tabla 1; valores de su estadístico descriptivo de las variables Integración del personal, con su media que refleja el 3,41 y su desviación estándar de 1,062; así para la Satisfacción laboral, con su media que refleja el 3,69 y su desviación estándar de 0,708.

Tabla N° 1

Variable de estudio

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Integración_del_Personal	78	1	5	3,41	1,062
Satisfacción_Laboral	78	2	5	3,69	,708
N válido (por lista)	77				

En la tabla 2; valores de su estadístico descriptivo de las dimensiones: reclutamiento, selección, agentes extrínsecos e intrínsecos, como mínimo 1 y máximo 2 considerable respectivamente, su media que refleja el 1,41 y una desviación estándar de 0,495; en selección su media que refleja el 1,40 y su desviación estándar de 0,493; en agentes extrínsecos su media que refleja el 1,27 y su desviación estándar de 0,445 y para los agentes intrínsecos su media que refleja el 1,47 y su desviación estándar de 0.503.

Tabla N° 2

Dimensiones de estudio

	Estadístico descriptivo				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Reclutamiento	76	1	2	1,41	,495
Selección	73	1	2	1,40	,493
A_Extrínsecos	75	1	2	1,27	,445
A_Intrínsecos	78	1	2	1,47	,503
N válida (por lista)	69				

En la tabla 3; valores de significancia de su estadístico descriptivo de la variable Integración del personal: nos muestra un ajuste de perdidos 1; con una desviación estándar que refleja el 1,062; su varianza de 1,128; con una asimetría de 0,041; con un error de asimetría de 0,272; un curtosis de -0,959 y con error estándar de curtosis de 0,538.

Tabla N° 3

Significancia de Integración del Personal

N Válido	78
Perdidos	1
Desviación estándar	1,062
Varianza	1,128
Asimetría	,041
Error estándar de asimetría	,272
Curtosis	-,959
Error estándar de curtosis	,538

En la tabla 4; se demuestra que, la distribución de tipo no probabilístico existe entre las frecuencias observadas y los esperados valores de la frecuencia de la variable de Integración del personal como resultado de los encuestados. Se utilizó Likert validado de 5 niveles en donde: (Frecuencias VI), A veces, es la escala que muestra la mayor frecuencia a 26 en función a las 18 interrogantes planteadas.

Tabla N° 4

Frecuencias VI:

Integración del Personal		Frecuencia
Válido	Nunca	1
	Casi Nunca	16
	A veces	26
	Casi Siempre	20
	Siempre	15
	Total	78
Perdidos	Sistemas	1
Total		79

En la tabla 5; valores de significancia de su estadístico descriptivo de la variable Satisfacción laboral: nos muestra un ajuste de perdidos 1; con una desviación estándar que refleja el 0,708; su varianza de 0,501; con una asimetría de 0,72; con un error de asimetría de 2,72; un curtosis de -0,345 y con su error de curtosis de 0,538.

Tabla N° 5

Significancia de Satisfacción Laboral

N Válido	78
Perdidos	1
Desviación estándar	,708
Varianza	,501
Asimetría	,072
Error estándar de asimetría	2,72
Curtosis	-,345
Error estándar de curtosis	,538

En la tabla 6; se demuestra que, la distribución de tipo no probabilístico existe entre las frecuencias observadas y los esperados valores de la frecuencia de la variable de Satisfacción laboral como resultado de los encuestados. Se utilizó Likert validado con 5 niveles en donde: (Frecuencias V2), Satisfecho, es la escala que muestra la mayor frecuencia a 39 en función a las 15 interrogantes planteadas.

Tabla N° 6

Frecuencias V2:

Satisfacción Laboral		Frecuencia
Válido	Insatisfecho	2
	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	29
	Satisfecho	39
	Muy satisfecho	9
	Total	78
Perdidos	Sistema	1
Total		79

En la tabla 7; valores de la prueba de tabla cruzada de las variables Integración del personal entre Satisfacción laboral, en donde la escala, A veces con Ni satisfecho, Ni insatisfecho; es la de mayor puntuación a 25 que representa el 32%, seguido de Casi Siempre con Satisfecho en una puntuación de 20 que representa el 25,9%; al 100% de la muestra.

Tabla N° 7 Hp: General

*Prueba de Tabla cruzada Integración_del_Personal*Satisfacción_Laboral*

Integración_del_Personal	Satisfacción_Laboral				Total
	Insatisfecho	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Nunca	0	1	0	0	1
Casi Nunca	0	12	4	0	16
A veces	0	13	12	0	25
Casi Siempre	2	2	14	2	20
Siempre	0	1	7	7	15
Total	2	29	37	9	77

En la tabla 8; valores y nivel de significancia de la variable Integración del personal con la variable de Satisfacción laboral y nos demuestra que el valor es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabla N° 8

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson Hp: General

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Person	32,196 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	31,648	3	,000
Asociación lineal por línea	24,492	1	,000
N de casos validos	74		

a.3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,85.

En la tabla 9; valores de la prueba de tabla cruzada de la variable Integración del personal con la dimensión Reclutamiento en donde la escala, A veces con Nunca y Casi Nunca es la de mayor puntuación a 26 que representa el 34%, seguido de Casi Siempre con Casi Nunca en una puntuación de 20 que representa el 26% al 100% de la muestra.

Tabla N° 9 Hp: 1

*Prueba de Tabla cruzada Integración_del_Personal*Reclutamiento*

Integración del Personal	Reclutamiento		
	Nunca	Casi Nunca	Total
Casi nunca	15	0	15
A veces	25	1	26
Casi Siempre	5	15	20
Siempre	0	15	15
Total	45	31	76

La tabla 10; valores y nivel de significancia de la variable de Integración del personal con la dimensión Reclutamiento y nos demuestra que el valor es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabla N° 10

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson Hp:1

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	56,492	3	,000
Razón de verosimilitud	71,794	3	,000
Asociación lineal por lineal	48,896	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,12.

En la tabla 11; valores de la prueba de la tabla cruzada de la variable Integración del personal con la dimensión de Agentes extrínsecos en donde la escala, A veces con Muy insatisfecho e Insatisfecho es la de mayor puntuación a 25 que representa el 33,7%, seguido de Casi Siempre con Insatisfecho en una puntuación de 19 que representa el 25,6% al 100% de la muestra.

Tabla N° 11 *Hp: 2*

Prueba de Tabla cruzada Integración_del_Personal A_Extrínsecos*

Integración_del_Personal	A_Extrínsecos		
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Total
Casi Nunca	14	1	15
A veces	24	1	25
Casi Siempre	14	5	19
Siempre	3	12	15
Total	55	19	74

En la tabla 12; valores y nivel de significancia de la variable Integración del personal con la dimensión de Agentes extrínsecos y nos demuestra que el valor es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabla N° 12

Prueba de Chi-cuadrado de Pearson Hp:2

	Valor	Df	Significación
Chi-cuadrado de Pearson	46,829 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	47,126	12	,000
Asociación lineal por lineal	23,265	1	,000
N de casos validos	77		

a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

En la tabla 13; valores y nivel de significancia de la variable Integración del personal con la dimensión de Agentes intrínsecos y nos demuestra que el valor es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabla N° 13

Prueba de Chi-cuadrado Hp: 3

	Valor	Df	Significación Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,196 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	31,648	3	,000
Asociación lineal por lineal	24,492	1	,000
N de casos válidos	74		

a. 3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,85.

En la tabla 14; valor y nivel de significancia de la variable Satisfacción laboral en su prueba ANOVA y nos demuestra que su valor es menor a 0,05 ($0,0000 < 0,05$).

Tabla N° 14

Prueba de ANOVA de V2

ANOVA					
Satisfacción_Laboral	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig
Entre grupos	12,479	4	3,120	8,626	,000
Dentro de grupos	26,040	72	,362		
Total	38,519	76			

En la tabla 15; valores de la correlación y coeficiente de significancia entre la variable de Integración del personal entre la variable de Satisfacción laboral. Así tenemos que su valor de correlación es de 0,553.

Tabla N° 15

Prueba de correlación de Person entre V1 y V2

		Correlaciones	
		Integración_del_Personal	Satisfacción_Laboral
Integración_del_Personal	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	77
Satisfacción_Laboral	Correlación de Pearson	,553**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	77	78

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

En la tabla 16; valores de correlación y coeficientes de significancia entre la variable de Integración del personal con la dimensión de Reclutamiento. Así tenemos que su valor de correlación es de 0,807; para la segunda correlación con Agentes extrínsecos su valor es de 0,579 y para la tercera correlación con Agentes intrínsecos su valor es de 0,492.

Tabal N° 16

Prueba de correlación de Pearson entre VI, D1, D3, y D4

		Correlaciones			
		Integración_ del_Personal	Reclutamiento	A_Extrínsecos	A_Intrínsecos
Integración_ _Personal	Correlación de	1	,807**	,579**	,492**
	Pearson				
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	78	76	74	77
Reclutamiento	Correlación de	,807**	1	,564**	,332**
	Pearson				
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,004
	N	76	76	73	75
A_Extrínsecos	Correlación de	,579**	,564**	1	,551**
	Pearson				
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	74	73	75	75
A_Intrínsecos	Correlación de	,492**	,332**	,551**	1
	Pearson				
	Sig. (bilateral)	,000	,004	,000	
	N	77	75	75	78

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

Adicionalmente, la presente discusión estará a su alcance para que sirva de soporte básico en futuras investigaciones, en efecto aprender a complementar al realizar las entrevistas y de la aplicación de la encuesta a empresas con instrumentos que cumplan con la finalidad en profundizar al tema del asunto y se pueda desarrollar organizadamente para encontrar el resultado quizás no lo esperado o para entender según el método de su análisis si se práctica el mal uso de los valores administrativos.

4. Conclusiones

De la hoja obtenida con el resultado se concluye que la investigación como un hecho respondió a nuestro objetivo planteado en referencia a la hipótesis general, así tenemos que las variables aplicadas en la Línea de Investigación de Talento Humano y Comportamiento Organizacional, que la relación entre Integración del personal y la Satisfacción laboral se ha obtenido un valor de $p = 0,000$, en la que se demuestra una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables y respectivamente con sus dimensiones; por lo tanto, se ha logrado obtener un coeficiente de significancia de 0,553 de (contingencia), valor que equivale al nivel de correlación positiva moderada.

Se determina que de la Integración del Personal y de lo que se espera del Reclutamiento se obtiene un coeficiente de significancia del 0,807 (contingencia), que significa que se logró una correlación positiva alta.

Se determina que de la Integración del Personal y de lo que se espera de los Agentes Extrínsecos se obtiene un coeficiente de significancia del 0,579 (contingencia), esto equivale a que se logró una correlación positiva moderada.

Se determina que de la Integración del Personal y de lo que se espera de los Agentes Intrínsecos se obtiene un coeficiente de significancia del 0,492 (contingencia), que significa que se logró una correlación positiva moderada.

A demás se puede afirmar que se encontró que, entre tanto, ambas variables de estudio dentro de las características relevantes tienen una dirección positiva con una fortaleza de 0,000 a más fuerte, una relación estadísticamente significativa probable porque es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), muy fuerte y así por lo tanto queda rechazada la hipótesis nula.

Como se afirmó arriba, de la información y de los datos se ha referenciado lo relacionado a su posterior y completo análisis, por tanto, se puede evidenciar que la tendencia laboral del mercado piurano los colaboradores, en efecto no desconocen en su totalidad de las características que definen el proceso de integración de personal, es decir dentro de sus dimensiones, así como su consecuencia en la Satisfacción laboral, con lo que se permite al uso apropiado en su forma y bajo divisiones distribuidos los términos en los ítems del instrumento aplicado dentro de los diferentes cargos.

Recomendaciones

Personalmente en efecto para las investigaciones futuras en esta línea y área en especial, quiero invitar y motivar a la vez la práctica a la investigación científica, que es conveniente seguir un orden o estructura planeada según el tipo de problema de lo que se quiera realizar y no olvidar de especificar las Hipótesis necesarias para encontrar resultados no conocidos mientras sea un problema por conocer, pero si existe información que nos pueda ayudar a resolver, es bueno saber utilizar o manipular correctamente todos los elementos en su conjunto y así podremos evitar falsos contratiempos; o mal uso de las técnicas. Con esto quiero decir, dedicar un buen tiempo de lo que se quiere hacer, si aún no lo sabe con claridad. Como por ejemplo el uso del IBM SPSS Statistics 25 que es la herramienta de Software estadístico que hemos utilizado para las pruebas del estudio de toda la información obtenida del instrumento aplicado en el Universo de la población.

De manera semejante para revertir esta situación; no tanto en beneficio propio sino de aquí a unos años, como el proceso de investigación pudo cumplir con su objetivo considero que, debería realizarse una campaña de difusión más informal para que se concientice en el carácter ocupacional interno, tanto para el desarrollo personal como profesional y ser un ejemplo para las empresas, como también para los participantes de modo que, por el mismo desconocimiento, los reclutadores no estén ajenos de los avances en las ofertas del mercado laboral internacional y de los nuevos perfiles modernos de clasificación.

Agradecimiento

Por supuesto que, solamente me queda agradecer al personal de la Municipalidad de Piura por permitir con su apoyo incondicional y la colaboración de su personal en servicio, la debida atención para el desarrollo de toda la investigación en la Human Talent Management Line y a la vez por la oportunidad que nos brindó al poder sembrar conocimiento para la cosecha de prósperas investigaciones. Así como también a todos los Asesores de la UPeU-Virtual por su constancia en la aplicación de los alineamientos de ética y fiel cumplimiento del estudio.

Referencias

- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de Agricultura y riego en el año 2016 Lima, Perú*. [Tesis de grado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4067>
- Alles, M. (2005). Evaluación por Competencia. En Buenos Aires (1ª Ed), *Desempeño por competencias: evaluación 360°* (pp. 23-189). Granica.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alles, M. (2006). ¿Por qué la selección de competencia?. En Argentina (1ª Ed), *Selección por competencias*, (pp. 19-273). Granica.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Vsmq568qZ7sC&oi=fnd&pg=PA16&dq=Alles,+M.+\(2006\).+Selecci%C3%B3n+por+competencias.+Argentina:++Granica.&ots=f9n4iQ93ZK&sig=tp9TfnuKcqNJUuRuTdoE8Q1ULaU#v=onepage&q=Alles%20M.%20\(2006\).%20Selecci%C3%B3n%20por%20competencias.%20Argentina%3A%20%20Granica.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Vsmq568qZ7sC&oi=fnd&pg=PA16&dq=Alles,+M.+(2006).+Selecci%C3%B3n+por+competencias.+Argentina:++Granica.&ots=f9n4iQ93ZK&sig=tp9TfnuKcqNJUuRuTdoE8Q1ULaU#v=onepage&q=Alles%20M.%20(2006).%20Selecci%C3%B3n%20por%20competencias.%20Argentina%3A%20%20Granica.&f=false)
- Alvarado, R. & Monsalve, J. (2017). *Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y representaciones Generales S.R.L., Chiclayo 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipan.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4209>
- Ancasi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Macari, periodo 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10907>
- Arteaga, P. & Brigneti, M. (2020). *Buenas prácticas en la adquisición de talento sector de bebidas no alcohólicas, 2019*. [Tesis de grado magister]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12703>
- Bravo, L. (2017). *Integración del personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Morales* [Tesis de postgrado]. Universidad César Vallejo -Escuela de Postgrado, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12844>

Chiavenato, I. (2009). Reclutamiento de personal. En México, D. F.: McGraw Hill/Interamericana Editores (3a. Ed), Gestión de Talento Humano (pp. 104 – 199). Elsevier Editora Ltda. ISBN 978-85-352-2512-9.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2011). El Sistema de Administración de Recursos Humanos. En México: D.F, McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. (8a. Ed), La Administración de Recursos Humanos (pp. 98 -194). Copyright © MMIV by Editora Atlas, S.A. All rights reserved.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Dessler, G. (2011). Planeación y reclutamiento de personal. En México: Pearson Educación (5ª Ed), Administración de Recursos humanos (pp. 79 – 215). Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. núm. 1031.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. En México: Pearson Educación (Decimoprimer Ed), Administración de Recursos Humanos (pp.125 – 253). Editorial.universidades@pearoned.com

https://www.academia.edu/34933506/2009_ADMINISTRACION_recursos_humanos_pdf

farmijos2@utmachala.edu.ec, (2019).Gestión de administración de los Recursos Humanos [Management of Human Resources]. *Revista Universidad y Sociedad*, vol 11, (Nº4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Gavilano, J. (2018). *Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la ley de Servicio Civil*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Piura, Perú.

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1688>

Guevara, R. & Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L en la ciudad de Cajamarca, 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>

Landeo, V. (2019). *La gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora SAGA, 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo-Perú. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/917>

- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica*, 2016. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16208>
- Olivera, E. (2018). *La gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia constructores del Banco de Crédito del Perú*, Lima. [Tesis de grado]. Universidad Tecnológica del Perú. http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1823/1/Elva%20Olivera_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf
- Pillco, Y. & Quispe M. (2017). *Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión, Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1394>
- Quequejana, C. & Alipazaga, R. (2017). *Relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral e los profesionales de enfermería del servicio de nefrología del hospital Edgardo Rebagleati Martins*. [Tesis de pregrado]. Universidad Norbert Wiener, Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1522/TITULO%20-%20%20Alip%20c3%a1zaga%20Camacho%20%20Rosa%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, G. (2018). *Análisis de la selección del personal según el modelo por competencias en la empresa Grupo Gloria “Adecco Consulting S.A.”, Lurigancho*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión, Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_0c84a96d20c71124e9f802c426078d6e/Details
- Ramos, L. & Valderrama, W. (2019). *Propuesta de un plan de retención laboral para mejorar el nivel de productividad de la empresa de transportes turismo y servicios generales Vía Latino SAC, en la ciudad de Trujillo*, 2018. [Tesis de grado]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4889>
- Reyes, K. & Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión, Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/745>

Rojas, R. & Vílchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*. [Tesis de grado]. Universidad Norbert Wiener, Perú.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, J. & Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018*. [Tesis de grado]. Universidad María Auxiliadora. <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/197>

Vidarte, J. (2016). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura*. [Tesis de magister]. Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16769>

Anexos

Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO N°1

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

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	A	B	C	D	E

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

V1	PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL	Puntaje				
		A	B	C	D	E
N°	<Reclutamiento>					
	Necesidad de mano de obra					
1	¿Ud. considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?					
2	¿Considera Ud. que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimiento del puesto de trabajo?					
	Divulgación					
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?					
4	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?					
	Recepción de los candidatos					
5	¿La recepción de los candidatos al nuevo puesto de trabajo se realiza de manera amable?					
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?					
	Selección inicial					
7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?					
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?					
	Llenado del formulario de solicitud					
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?					
	<Selección>					
	Entrevista inicial					
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?					
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?					
	Aplicación de los exámenes					
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?					
	Entrevista final					
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?					
14	¿Se comparará la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?					
	Selección final por el departamento					
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?					
	Solicitud de documentos información sobre el candidato					
16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?					
	Examen médico					
17	¿La institución toma en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?					
	Aceptación					
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?					

CUESTIONARIO N°2

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

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

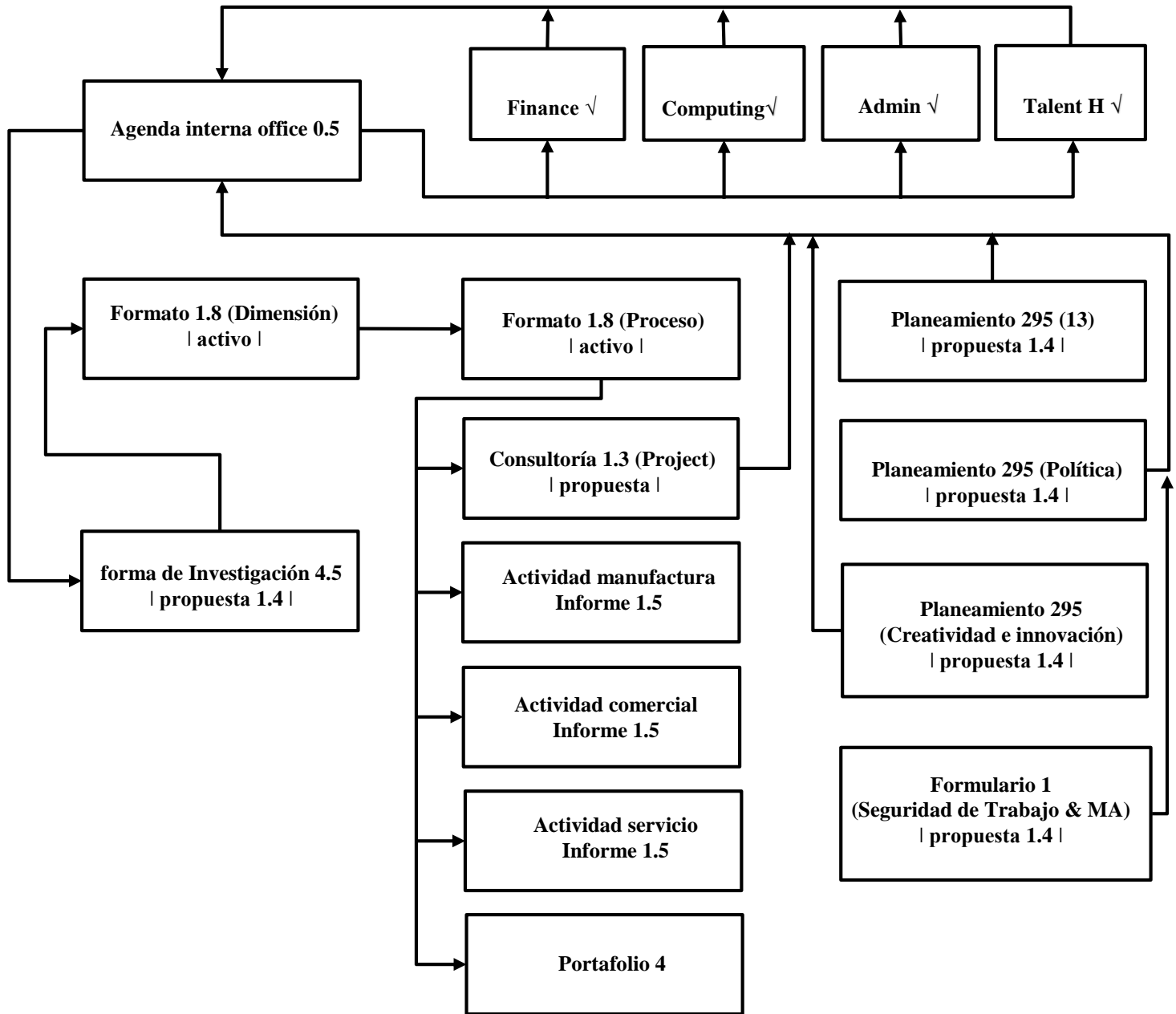
V2	SATISFACCIÓN LABORAL	Puntaje				
		1	2	3	4	5
N°	<Ítems>					
1	Ud. Siente libertad para elegir su propio método de trabajo ?					
2	Frente al salario que tiene. Usted se siente ?					
3	Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud. se siente ?					
4	Frente a sus compañeros de trabajo, Ud. se siente ?					
5	Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente ?					
6	Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud. se siente ?					
7	Frente a la estabilidad en el empleo Ud. se siente ?					
8	La forma como se gestiona la organización, Ud. se siente ?					
9	Con las condiciones de trabajo, Ud. se siente ?					
10	Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud. se siente ?					
11	Por tu horario de trabajo, Ud. se siente ?					
12	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud. se siente ?					
13	Ante la variedad de tareas que realiza, Ud. se siente ?					
14	En el cumplimiento del deber asignado, Ud. se siente ?					
15	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud. se siente ?					

Matriz de operalización de variable

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Definición operacional	Técnica (instrumento)	Fuente
Integración del personal	Reclutamiento	Necesidad de mano de obra	Las respuestas a estas preguntas se validarán de acuerdo a la escala de Likert: A=Nunca B=Casi nunca C=A veces D=Casi siempre E=Siempre	Encuesta de Integración del personal	Adaptación a la teoría de Chiavenato (2011). "Administración de Recursos Humanos"
		¿Ud. considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?			
		¿Considera Ud. que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimiento del puesto de trabajo?			
		Divulgación			
		¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?			
		¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?			
		Recepción de los candidatos			
		¿La recepción de los candidatos al nuevo puesto de trabajo se realiza de manera amable?			
		¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?			
		Selección inicial			
		¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?			
		¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?			
	Llenado del formulario de solicitud				
	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?				
	Selección	Entrevista inicial			
		¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?			
		¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?			
		Aplicación de los exámenes			
		¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?			
		Entrevista final			
		¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?			
		¿Se comparará la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?			
		Selección final por el departamento solicitante.			
		¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?			
		Solicitud de documentos información sobre el candidato.			
		¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?			
		Examen médico			
		¿La institución toma en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?			
		Aceptación			
		¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?			
Situacional		Logro			

Variable	Dimensión	Definición instrumental	Definición operacional	Técnica (instrumento)	Fuente
Satisfacción laboral	Agentes Extrínsecos	Condiciones de trabajo	Las repuestas a estas preguntas se validarán de acuerdo a la escala de Likert 1=Muy insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Ni satisfecho, Ni insatisfecho 4=Satisfecho 5=Muy satisfecho	Encuesta de satisfacción laboral	Fuente: Adaptación a la teoría de Duarte, S. (2014).
		Ud. Siente libertad para elegir su propio método de trabajo ?			
		Salario			
	Agentes intrínsecos	Frente al salario que tiene. Usted se siente ?			
		Políticas de la entidad			
		Cuando reconocen su trabajo bien hecho, Ud. se siente ?			
		Frente a sus compañeros de trabajo, Ud. se siente ?			
		Las relaciones entre dirección y trabajadores, se siente ?			
		Seguridad en el trabajo			
		Frente a la atención que se brinda a tus sugerencias, Ud. se siente ?			
		Frente a la estabilidad en el empleo Ud. se siente ?			
		La forma como se gestiona la organización, Ud. se siente ?			
		Contenidos del trabajo			
		Con las condiciones de trabajo, Ud. se siente ?			
		Frente a la posibilidad de utilizar sus capacidades, Ud. se siente ?			
	Por tu horario de trabajo, Ud. se siente ?				
	La Responsabilidad				
	Cuando esta con su jefe inmediato superior, Ud. se siente ?				
	¿Ante la variedad de tareas que realiza, Ud. se siente?				
	En el cumplimiento del deber asignado, Ud. se siente ?				
	En relación a las posibilidades de ascenso, Ud. se siente ?				
	Situacional	Logro			

SGCIO::Prototipo 0.7 Planeamiento de creación de valor



CEF 6666936:: Prototipo de propuesta TIC 3.4

