

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La rotación del personal y la satisfacción laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Campos Maza, Carmen Rosa

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ()
- Trabajo de Suficiencia Profesional(X)
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70258782

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Zavala Guerrero, Melisa Jackeline	Maestro en ciencias económicas, mención: finanzas	73248372	0000-0003-3551-6421

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:00 horas del día miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Melisa Jackeline Zavala Guerrero	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN Nº 2013-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUICUNGO ,2022”**, presentada por la Bachiller, **CAMPOS MAZA, Carmen Rosa**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12.50 horas del día **miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA



Mtra. Melisa Jackeline Zavala
Guerrero
VOCAL



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Christian Paolo Martel Carranza, asesor(a) del P.A. de Administración de Empresas, y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1842--2022-D-FCOMP-EAPAE-UDh del estudiante(s) **CAMPOS MAZA, CARMEN ROSA**, de la de investigación titulada:

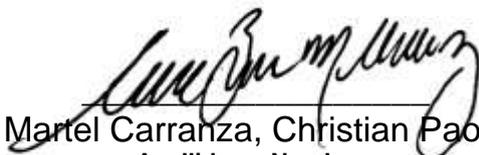
“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUICUNGO, 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 14 de Febrero de 2023



Martel Carranza, Christian Paolo

Apellidos y Nombres

DNI N° 41905365

Código Orcid N° 0000-0001-9272-3553

INFORME FINAL -DESPUES DE LA SUSTENTACION

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	9%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.uap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad de Huanuco	1%
	Trabajo del estudiante	
6	www.lexcolombia.com	<1%
	Fuente de Internet	
7	www.scielo.br	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1%



Christian Paolo Martel Carranza
DNI. 41905365
Codigo Orcid:0000-0001-9272-3553

DEDICATORIA

A Dios por haberme hecho llegar tan lejos y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor, así mismo a mis queridos padres, hermana y a toda mi familia por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad de Huánuco, que cada día nos ofrece una mejor educación y un servicio de mejor calidad.

A mis maestros que supieron guiarnos con sus enseñanzas y habilidades para la futura vida laboral.

A mi asesor, quien me orientó y corrigió en todo el trayecto de mi investigación.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huicungo que participaron conformando la muestra de estudio y mediante el cual pudimos cumplir nuestros objetivos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. ROTACIÓN DEL PERSONAL.....	24

2.2.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	29
2.2.3.	DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL	32
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	33
2.4.	HIPÓTESIS.....	34
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	34
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	34
2.5.	VARIABLES	35
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	35
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	35
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPÍTULO III		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1.	ENFOQUE.....	38
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3.	DISEÑO	38
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.2.1.	POBLACIÓN	39
3.2.2.	MUESTRA.....	41
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.3.1.	TÉCNICA.....	41
3.3.2.	INSTRUMENTOS.....	41
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
CAPÍTULO IV.....		43
RESULTADOS.....		43
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	73
CAPÍTULO V.....		78
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		78
CONCLUSIONES		80
RECOMENDACIONES.....		83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		84

ANEXOS 88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización De Variables.....	36
Tabla 2 Funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.....	39
Tabla 3 ¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?.....	43
Tabla 4 ¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?.....	44
Tabla 5 ¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?	45
Tabla 6 ¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?.....	46
Tabla 7 ¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?.....	47
Tabla 8 ¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?	48
Tabla 9 ¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?	48
Tabla 10 ¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación? ..	50
Tabla 11 ¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?	51
Tabla 12 ¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?	52
Tabla 13 ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?.....	53
Tabla 14 ¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?.....	54
Tabla 15 ¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión?	55
Tabla 16 ¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?	56
Tabla 17 ¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?	57

Tabla 18 ¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?	58
Tabla 19 ¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?.....	59
Tabla 20 ¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?.....	59
Tabla 21 ¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?.....	61
Tabla 22 ¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?	62
Tabla 23 ¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución? 63	
Tabla 24 ¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?	64
Tabla 25 ¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?	65
Tabla 26 ¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?.....	66
Tabla 27 ¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?	67
Tabla 28 ¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?.....	68
Tabla 29 ¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?	68
Tabla 30 ¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.....	?70
Tabla 31 ¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?.....	70
Tabla 32 ¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?	72
Tabla 33 Correlaciones de hipótesis general	73
Tabla 34 Correlaciones de hipótesis específica 1	74

Tabla 35 Correlaciones de hipótesis específica 2	75
Tabla 36 Correlaciones de hipótesis específica 3	76
Tabla 37 Correlaciones de hipótesis específica 4	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?	43
Figura 2 ¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?.....	44
Figura 3 ¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?	45
Figura 4 ¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	46
Figura 5 ¿Cree usted qué todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?.....	47
Figura 6 ¿Cree usted qué el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?	48
Figura 7 ¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?	49
Figura 8 ¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación? ...	50
Figura 9 ¿Percibe usted qué los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?	51
Figura 10 ¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?	52
Figura 11 ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	53
Figura 12 ¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?.....	54
Figura 13 ¿Considera usted qué realiza un buen desempeño laboral bajo presión?	55
Figura 14 ¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?	56
Figura 15 ¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?.....	57
Figura 16 ¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?	58

Figura 17 ¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?.....	59
Figura 18 ¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?.....	60
Figura 19 ¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?.....	61
Figura 20 ¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?	62
Figura 21 ¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?	63
Figura 22 ¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?	64
Figura 23 ¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?.....	65
Figura 24 ¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?.....	66
Figura 25 ¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente? ...	67
Figura 26 ¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?.....	68
Figura 27 ¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?	69
Figura 28 ¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?.....	70
Figura 29 ¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?	71
Figura 30 ¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?	72

RESUMEN

La elaboración de dicho trabajo de investigación tuvo por objetivo Determinar la relación entre la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022

El tipo de investigación fue Aplicada, porque se tiene por base el solucionar una específica cuestión, orientado en el encuentro del conocimiento para su correspondiente desarrollo, por lo que dotara de beneficios en el desarrollo científico y cultural, utilizo una metodología a nivel descriptivo-correlacional, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. En los resultados obtenidos de la presente investigación según la correlación de Rho de Spearman obtenemos un nivel de correlación de 0,728, es decir que existe correlación positiva alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación. Finalmente, la conclusión a la que pudimos llegar es que se determinó que existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, como se observa en la tabla N° 33 el nivel de correlación es 0,728 lo que significa que existe una correlación positiva alta, lo cual nos muestra estadísticamente que ambas variables se encuentran relacionadas y por lo cual indica que si se da de manera correcta la rotación del personal de acuerdo a la estructura orgánica de la entidad, sus competencias de acuerdo a su perfil pues habrá una satisfacción laboral por parte de los trabajadores dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Palabras clave: Rotación del personal, satisfacción laboral, clima organizacional, equipo humano, desarrollo personal.

ABSTRACT

The development of this research work aimed to determine the relationship between Staff Rotation and Job Satisfaction in the workers of the District Municipality of Huicungo, 2022.

The type of research was Applied, because it is based on solving a specific issue, oriented towards the meeting of knowledge for its corresponding development, so that it will provide benefits in scientific and cultural development, I use a methodology at a descriptive-correlational level. , under a quantitative approach, of non-experimental design. In the results obtained from this investigation according to Spearman's Rho correlation, we obtain a correlation level of 0.728, that is, there is a high positive correlation according to the range of correlation scores. Finally, the conclusion we could reach is that it was determined that there is a significant relationship between staff turnover and job satisfaction in the workers of the District Municipality of Huicungo 2022, as observed in table N° 33, the level of correlation is 0.728, which means that there is a high positive correlation, which shows us statistically that both variables are related and therefore indicates that if the rotation of personnel is given correctly according to the organizational structure of the entity, its competencies According to their profile, there will be job satisfaction on the part of the workers within the District Municipality of Huicungo.

Keywords: Staff turnover, job satisfaction, organizational climate, human team, personal development.

INTRODUCCIÓN

En la investigación titulada: “**La rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huicungo ,2022**”, el **problema general** es ¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?, se justificó este trabajo con la ayuda de los resultados se permitirá construir estrategias que ayuden a mejorar dicha situación. Así mismo, la presente investigación es de gran aporte educativo para los estudiantes del pre y posgrado de las ciencias administrativas para realizar futuras investigaciones en relación con las variables de estudio, el **Objetivo general** fue, Determinar la relación entre la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022. La investigación contiene los siguientes capítulos:

En el primer capítulo: se detalló el problema de estudio, descripción y formulación del problema, el objetivo general y específicos, además la justificación, limitación, viabilidad de la investigación.

En el segundo capítulo: se analizó el marco teórico empleando los antecedentes internacional, nacional y local, así como las bases teóricas relacionados con las variables de nuestro estudio.

En el tercer capítulo :se detalló la metodología, tipo, enfoque, nivel, diseño del estudio, población, muestra, técnica y método de procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo :se describió los Resultados obtenidos de 30 preguntas, procesamiento de datos y contrastación de hipótesis.

En el quinto capítulo :se desarrolló la discusión e interpretación de los resultados, conclusiones, recomendaciones y finalmente el anexo que contiene matriz de consistencia, operacionalización de las variables, el instrumento de investigación contiene 30 preguntas , la solicitud para la aplicación de instrumento y las ilustraciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a un documento PageGroup, ellos indican que la rotación laboral ha sido en consecuencia de la búsqueda de adicionar mejoras en las condiciones laborales (Pérez, 2021).

En los tiempos actuales, las instituciones valoran el compromiso organizacional, ya que fomenta la relación con los trabajadores y de esta forma se orientan hacia el logro de sus objetivos institucionales. La relación entre empleado y las instituciones es importante para que los procedimientos articulen correctamente, por ende, la gestión del compromiso debe ser prioritario para la empresa en base a las tareas importantes, y con ello identifican cuan comprometido se siente el trabajador (Segovia, 2014).

De acuerdo al estudio Preparing for take-off (2022), la cifra de rotación de personal a nivel mundial aumentó 23% entre el 2013 y el presente año. Una de las soluciones de mayor impacto es la mejora continua del **clima laboral** en las empresas. Según la publicación realizada por el Federal Reserve Bank detalló que existe más de 3,977 millones de empleados que han roto su relación laboral con su empresa en los Estados Unidos, ello resulta de ser alarmante, ya que ha supuesto un record en las rotaciones laborales de ese país, pues ha ocasionado grandes afecciones así al desempeño y productividad de las empresas (Nieves, 2021).

El Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica. Con un promedio de 20 %, está por encima de la media de la región 10,9 % datos verdaderamente preocupantes, según un informe de PWC publicado en un portal local (Conexión ESAN, 2019).

El índice promedio de rotación laboral en el Perú llega a 20,7%, mientras que en Latinoamérica es de 10,9%. Y si de rotación voluntaria se trata, esta alta proporción se mantiene: en Latinoamérica es de 5,4%, mientras que en

el Perú llega a 9,8%, las razones de este alto índice de rotación de personal son: al alto despegue de la economía peruana y el que las personas ya no desean para mucho tiempo en una misma empresa.

El despegue de la economía hace que las cifras de rotación en el Perú son casi el doble que en Latinoamérica. Esto se une a la tendencia actual que las personas prefieren adquirir experiencia en distintos tipos de organizaciones e incluso en diversas funciones. Sin embargo, señala que este alto índice también es para preocuparse, porque de acuerdo con las mejores prácticas los niveles, en términos generales, deberían estar alrededor del 5,7 %, y si de personal con alto desempeño se trata, en 3,1 %. Tal como sucede en América Latina, mientras que en el Perú este índice llega al 5,3%. (Guevara, 2022).

Este problema ha ocasionado afecciones al rubro del estado, al existir rotaciones de personal, en la actualidad hay múltiples regímenes laborales, siendo que cada uno dispone de ciertos criterios y normativas, conforme a lo establecido por la normativa legal. Del mismo modo, se ha hallado más de 200 escalas de remuneración con distintas formas de pago, conformándose bajo bases de producción. El personal de dicho rubro “público”, ha sido establecidos bajo la clasificación de 3 tipos, el cargo de funcionario público, personal directivo y el servidor público. Del mismo modo, se hace mención a los regidores, pues son funcionarios que están dispuestos por la población y está dispuestos bajo sesiones, en cambio los servidores son agregados bajo convocatorias, también bajo nueva estructura y gestión (nuevos alcaldes), el cambio de los trabajadores se basa bajo sus propios criterios (Chenamé, 2021).

Siendo el caso de nuestra investigación, en la Municipalidad Distrital de Huicungo, siendo una entidad pública que está en el departamento de San Martín, en la provincia de Mariscal Cáceres, y proporciona los servicios a la población, dotando de manera íntegra las respectivas asociaciones vinculadas al fortalecimiento y promoción de la ciudadanía. Su jurisdicción es autónoma y tiene como fin el de hacer partícipes con la población y su

correspondiente satisfacción. Mediante la observación se pudo visualizar una no alineación de la rotación laboral, pues a partir de mejores oportunidades

laborales, han desarrollado estos precedentes. Uno de los mayores desafíos que enfrenta cualquier organización es determinar el nivel requerido de productividad utilizando la fuerza laboral como guía. Una persona con un mayor nivel de satisfacción en el trabajo es más productiva, por lo que hay un estudio persistente en descubrir los principales elementos que puedan influir en la producción de la empresa y sus integrantes. Esto lleva al enfoque a que el individuo con calificaciones más altas de satisfacción laboral es más eficiente y productiva que aquellas con calificaciones más bajas. Otros empleados tuvieron que hacerse cargo. No importa qué nueva dirección elijan, afectará la productividad de la empresa causando algunos inconvenientes a los empleados debido al aumento de la carga de trabajo. Como también factores de incertidumbre, pues no existe cierta estabilidad en el trabajo, ello ocasionó que exista un desarrollo del desempeño endeble. Para aportar profesionalmente a la Municipalidad Distrital de Huicungo, Por lo tanto, se desea evaluar la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cuál es la relación entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?

PE2: ¿Cuál es la relación entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?

PE3: ¿Cuál es la relación entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?

PE4: ¿Cuál es la relación entre los factores personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la relación entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.

OE2: Determinar la relación entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.

OE3: Determinar la relación entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.

OE4: Determinar la relación entre los factores personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación estudió las variables de rotación de personal y de satisfacción laboral, brindando información que ampliará los conocimientos sobre dichas variables. Así mismo, dio a conocer cuál es la relación entre ambas variables en un campo de estudio, el cual será la Municipalidad Distrital de Huicungo; a su vez, se usarán los conceptos básicos y teorías sobre las variables de estudio para así poder contrastarlos con los instrumentos de investigación que se ejecutarán.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación busco ayudar a resolver la problemática existente en la Municipalidad Distrital de Huicungo, por lo que con la ayuda de los resultados se permitió construir estrategias que ayuden a mejorar dicha situación. Así mismo, la presente investigación será de gran aporte educativo para los estudiantes del pre y posgrado de las ciencias administrativas para realizar futuras investigaciones en relación con las variables de estudio.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación sirvió de antecedente para futuras investigaciones, los métodos e instrumentos empleados podrán ser utilizados por otro investigador para alguna referencia y a su vez para la discusión de resultados de futuros trabajos de investigación.

Para llevar a cabo esta investigación se aplicó un estudio de tipo aplicada, ya que tuvo como objetivo resolver problemas concretos y prácticos con base en los conocimientos adquiridos, cuenta con un enfoque cuantitativo, presenta un alcance descriptivo y cuenta con un diseño no experimental de corte transversal – descriptivo.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación no tuvo ningún limitante, por lo cual, su desarrollo fue óptimo, ya que se cuenta con todos los recursos necesarios para poder ejecutar el proyecto.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue viable, ya que la información que se obtuvo fue objetiva y confiable, que puede ser determinantes en los resultados de las mismas, así mismo se dispone de recursos humanos y económicos para realización del proyecto de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pérez (2018), Menciona que tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, se ha concluido una correlación significativa, ello de acuerdo al valor de 0,037, conforme al resultado brindado por Rho de Spearman. Así también, de acuerdo al GAD de la Municipalidad de Patate, indica de una correlación significativa y alta, siendo de 0.053, la cual determina que existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Salazar (2018), Menciona que tuvo como objetivo principal Identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, llegando a la siguiente conclusión que se ha determinado que existe satisfacción laboral en los trabajadores de dicha institución de estudio, pues según los resultados demostrados, el grado de compromiso hacia la entidad es de 70,96%. Así también se visualiza que existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso organizacional.

Duverly y Muñoz (2018), Sostiene que el fin de esta investigación es identificar la relación existente entre los distintos tipos de Justicia Organizacional con la Satisfacción Laboral en una Institución de funcionarios Públicos de la ciudad de Los Ángeles. La investigación tiene un enfoque descriptivo-correlacional, diseño no experimental y transversal, se establece la existencia entre las variables de percepción

de Justicia Organizacional y las dimensiones a disposición del estudio, hallándose una relación alta y significativa. Además se ha establecido bajo la calificación de “satisfecho”, bajo una escala medible de 1 al 5. Mientras que la justicia organizacional se ha establecido en un promedio de calificación “buena”.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Livias (2021), Menciona que el fin de esta investigación es determinar la rotación del personal administrativo, se relaciona con el proceso de adaptación en la gestión de un nuevo Gobierno local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional; pues según los resultados, se ha visto que existe una correlación moderada positiva, bajo un valor de $r=0,342$, valor $p=0.000$, siendo menor al resultado para la consideración de no ser significativa de $p=0.005$. Por último, de acuerdo a la contrastación de hipótesis, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, concluyéndose que entre la rotación del personal se relaciona con el proceso de adaptación.

Marcelo (2019), Menciona que el fin de esta investigación es determinar la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018. La investigación tiene un enfoque diseño de No experimental: transversal – correlacional, Se concluye que entre la rotación del personal existe relación directa con la satisfacción laboral.

Chávez (2019), Menciona que el fin de esta investigación es determinar la relación entre las variables, rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional, Se concluye que según el resultado de $p=0.000$, bajo el coeficiente de Rho de Spearman, menciona que la rotación de personal y la productividad si se relaciona y de manera significativa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Andrade (2021), Menciona que el fin de la investigación es determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal, se concluye que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relaciona significativamente, ello bajo un valor $r=0,555$, coeficiente de correlación de Pearson, concluyendo que existe correlación positiva moderada.

Ruiz (2019), Menciona que el fin de esta investigación es determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento penitenciario en el 2019. El tipo de investigación fue Aplicada de naturaleza descriptiva, diseño no experimental de corte transversal. De acuerdo a los resultados y al análisis sometido, se concluye que existe en la rotación del personal influencia, ello sobre el desempeño laboral del personal, con un valor de $p=0.002$, ello tomado del nivel de significancia.

Callupe y Vázquez (2019), Menciona que el fin de esta investigación es determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019. El tipo de investigación fue un estudio descriptivo - correlacional, diseño fue no experimental, se dispone de afirmativa la existencia entre la rotación de personal hay influencia en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019, ello concordado con el valor de $p = .000$, bajo el nivel de significancia de Rho de Spearman.

2.2. BASES TEÓRICAS

En la actualidad, las empresas han asignado un papel importante a la Administración, pues utiliza conocimientos vinculadas a otras ciencias, que dota de soporte a una sociedad integra. En la ciencia económica, la administración es una de las tantas ramas, siendo conjuntamente como una ciencia práctica, una profesión y arte liberal de manera sincrónica,

Por medio de la rotación del personal, se procede a desarrollar si los trabajadores son despedidos o contratados. Pues a ello, la rotación de personal se entiende como cambios en los mismos, siendo, al contrario, que apenas existe cambios (Alfaro, 2018).

2.2.1. ROTACIÓN DEL PERSONAL

De acuerdo a Armenta (2019), se usa para conceptualizar el dinamismo del personal dentro de una empresa, ello se entiende como la relación entre el entorno y la organización, la rotación de personal se entiende como la relación promedio entre las salidas y entradas del personal, el promedio va vinculado a un tiempo limitado. La rotación del personal se entiende como el intercambio de trabajadores y su ambiente, detallándose por la cantidad que suponen en el ingreso y su salida.

Westfalia (2020), indica que la rotación de personal es la reposición del personal dentro de una organización, ello por el alto ingreso o debido a los retiros, todo ello en base a un tiempo específico.

La rotación de personal es la oscilación de los trabajadores respecto a su ambiente, ello se entiende como el intercambio de personal, se basa bajo la cantidad del personal que salen e ingresan a la entidad (Parra & Salgado, 2019)

La rotación del personal se puede conceptualizar como el ingreso o salida de los trabajadores, ello con el objetivo de poder ser sustituidas. El motivo principal para la salida del personal suele ser por propia decisión, o por decisión de la misma empresa (Huayama, 2018).

➤ **Teorías de la Rotación de Personal**

Las teorías más fundamentales para la rotación de personal son:

De acuerdo a Herrera & Ruiz (2020), se indica que hay 2 maneras de desvincularse con las empresas.

- **La rotación laboral voluntaria:** se da cuando el mismo personal toma la decisión de retirarse de su ámbito laboral. Decisión puede deberse a que el trabajador haya encontrado un trabajo mejor, quiera tener más tiempo, realizar un negocio o la mera decisión de dejarlo y ya está, también por el mal acondicionamiento del ambiente laboral, como los bajos salarios, condiciones pobres laborales, mala relación con sus jefes, etc.

Ruptura laboral involuntaria: Se da cuando la empresa decide despedir a un empleado, la finalización puede deberse a diversos factores como, una mala relación de ambos, por ello Taylor comprende a la rotación de personal como un resultado que siempre estará existente, y que ellas son sujetas a las propias decisiones de la empresa, siendo que el trabajador o la empresa decide finalizar su relación por los motivos que sugieran. La organización tendrá que tomar como indicador a estos retiros, estudiar el motivo causal y tomar las medidas. Por medio de la entrevista se puede hallar los motivos de que los empleados puedan decidir romper la relación empresa trabajador.

➤ **Causas rotación de personal**

De acuerdo a Castaño (2019), se dispone de variadas afecciones correspondientes al proceso de rotación de personal. Ellas se visualizarán a continuación, pues pueden proceder a la rotación de personal:

- Ambiente laboral malo

- Salarios endeble.
- Mal desarrollo del proceso de selección.
- Falta de profesionalismo.
- Ausencia de motivación.
- El no alcance de las metas trazadas.
- Pobre rotación laboral.

➤ **Tipos de rotación**

Causas de la rotación de personal

De acuerdo a Hidalgo et al., (2019). Los motivos que más se dan en la rotación del personal son:

1. Recibir una mejor oferta laboral en otra empresa

En gran parte de los trabajadores, su deslindamiento con una empresa se debe que cuenta con una mejor alternativa laboral, pues ello supone de mejores condiciones laborales, mejores sueldos, mayor tiempo libre, mejores beneficios, etc.

Ello se entiende que la rotación de personal concorde con la realidad puede ser evitable, pues si se desea, la empresa puede invertir para que ello no suceda, enfocarse en la flexibilidad, constatarse de jefes inadecuados y tomar decisiones decisorias cuando se visualice un alejamiento superior el promedio de un área.

2. Exceso de trabajo

Si al trabajador le imponen sobrecarga laboral, y ello le supone abruma debido a la cantidad, es posible que busque otra alternativa laboral. Estas situaciones pueden darse en la vida laboral, pero si se hace recurrente puede afectar la vida laboral hasta volverse insoportable.

El equilibrio entre vida laboral y personal debe ser manejada, pues mantenerse por muchas horas puede afectar ese equilibrio.

Del mismo modo, los directivos deben estar bajo la directriz de la productividad de sus empleados, y que el proceso pueda ser más eficaz y eficiente. O en caso de no adecuarse bien al desarrollo laboral, predisponer procesos de capacitación para un mayor desarrollo y aprendizaje.

Y el equilibrio en áreas que suponen menos esfuerzo laboral, al distribuir de una manera más adecuado el trabajo, ello comprenderá que sea un gestor activo de solución de problemas.

3. Falta de reconocimiento

Cuando el personal no siente que su labor no está siendo valorada, sus esfuerzos no apreciados pueden suponer una baja en su motivación. Desarrollar acciones para ello disminuirá las afecciones, desde un “gracias” hasta dar bonificaciones por su labor. La organización debe contar con un método de reconocimiento al personal.

4. Una mala cultura organizacional

La cultura organizacional está íntimamente vinculada con el bienestar del personal. Si se cuenta con una cultura positivista que sea menester del personal, ellos serán más asiduos a la felicidad, y en su correspondiente, más eficaces. La pobre motivación laboral es igual a una cultura labora de la misma condición.

De esto modo, es necesario que se mejor la cultura organizacional de una empresa, tomar las medidas necesarias, pues es la base fundamental de toda empresa, y al no hacerlo de manera adecuada puede traer graves consecuencias en la rotación del personal.

5. Mala relación con el gerente

Un gerente que no cuenta con el factor de liderazgo, esa capacidad que puede administrar el rendimiento del personal y gesta de productividad solo predispondrá en sosiego del trabajador y un mal desempeño del mismo.

Los generes deben estar caracterizados por contar con los conocimientos hábiles para su cargo, pues supone que está a cargo de un conglomerado de personas, lo cual se verá reflejado la capacidad de liderazgo del directivo.

El único modo de que pueda arreglarse esta situación es contratar personas más idóneas para el cargo, que están vinculados a los objetivos de la empresa, por ello es importante que los directos escuchen las opiniones de su personal.

2.2.1.1. DIMENSIONES DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

De acuerdo a Orbe (2019), se tiene los siguientes factores relaciones a la rotación del personal.

- **Factores organizacionales:** Son los procesos que son parte de la organización, como la estructura, gestión y jerarquía, pues a ello les puede disponer de riesgos, los cuales puedan ser mitigados. Están vinculados con la aptitud de la empresa de administrar la seguridad de la vial laboral. En su desarrollo suele haber heterogeneidad. Desde las empresas pequeñas que no han contado con el tiempo a considerar a estos problemas o grades empresas que cuenta con complejos métodos y sistemas de administración de la seguridad vial.
- **Factores del cargo:** Un puesto laboral está vinculado a que cada labor sea desempeñada bajo las funciones del cargo que lo correspondan, y determinar consonancia que corresponda como el salario justo. Puede deberse al valor de la labor.
- **Factores competitivos:** Son los factores que conceptualizan la capacidad de la organización para establecer planes estratégicos adecuados, que doten de una posición significativa ante la competencia.
- **Factores Personales:** Son una serie de componentes relaciones a los trabajadores, sean ellos como las creencias,

actitudes, valores que puedan definir el perfil del personal, detallando de este modo el valor diferencia de ellos.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se define a la motivación, felicidad y consecuente afabilidad con su labor. Ello se da cuando se da un cómodo equilibrio entre la vida laboral y personal (Chavez,2021).

Son procesos que resultan favorables al ambiente laboral, pues el trabajador percibe un clima laboral en condiciones óptimas al libre desarrollo de su labor, contar con el reconocimiento por su labor, estar bajo un sueldo justo, un ambiente armonioso, la posibilidad de desarrollo, la estabilidad en el laburo, todo ello son factores que predispondrán que pueda estar satisfecho con su ambiente laboral y lograr un mayor alcance laboral (Carrion, 2019).

➤ Importancia de la satisfacción laboral

De acuerdo a Stiglitz (2020), un personal que satisfaga sus necesidades correspondientes a su ámbito laboral generará una importancia relevante para toda empresa. El personal siempre desea desarrollar respecto a su crecimiento como profesional, por ello establecer un balance entre la vida personal y laboral supone el hecho de que pueda darse esta satisfacción.

Si el personal está contento con su ámbito laboral, él lo retribuirá con su labor. La satisfacción laboral predispone una alta importancia y está dispuesta por dos puntos de vista, del empleador y el personal:

Desde el punto de vista del empleador, supone un factor para alcanzar los mejores beneficios del personal. El personal satisfecho dota de mejorías para la organización, da soporte al control de la gestión y control para que la organización pueda crecer.

Desde el punto de vista del personal, se basa en disponer de un mejor salario y contar con un equilibrio laboral. También se basa en

alcanzar un mayor arraigamiento profesional continuo, alcanzar beneficios y mayores reconocimientos.

Los trabajadores deben mencionar una agradable descripción del lugar donde se labora o laboró, para que en efecto pueda atraer más personal. Así también de desarrollar oportunidad para que el personal pueda crecer profesionalmente,

➤ **Ventajas de la satisfacción laboral**

De acuerdo a Rodríguez (2020), que los empleados puedan sentirse felices y contentos con su ámbito laboral puede generar mayores beneficios para la organización.

En las ventajas, se cuenta con los siguientes:

- Una alta tasa de productividad supone de mayor producción del tiempo en concluir tareas vinculadas a la labor que corresponda.
- Desarrollo sostenido de la empresa: Al existir mayor eficiencia y eficacia en la organización, el desarrollo de la misma verá con un crecimiento mayor y progresivo.
- Mayor compromiso con su puesto: el personal está dispuesto a tener mayores implicancias con su labor, lo cual beneficia a la empresa.
- Mayor compromiso con la empresa: El compromiso va de ambos bandos, lo cual el desarrollo irá a la par.

➤ **¿Cómo medir la satisfacción laboral?**

De acuerdo a Ibarra (2022), para poder evaluar la satisfacción laboral, se debe tener en cuenta el estado del personal. Es muy importante usar encuestas relacionadas al clima laboral, siendo la que dispone el software Bizneo HR, un programa útil para desarrollar encuestas. Instrumento que sirve para:

- Contar con información relevante sobre la satisfacción laboral.
- Acondiciona a la mejoría sobre la toma de decisiones.
- Da soporte a las herramientas para la medición de sus actividades.
- Establecer una cultura de opinión.
- Detecta riesgos.
- Descubre zonas a capacitar.
- Reforzamiento las actividades.
- Estimar las iniciativas y beneficios.
- Producir informes.

➤ **Factores de la satisfacción laboral**

De acuerdo a Quintana & Morales (2019), los principales factores para desarrollar la satisfacción laboral, son las siguientes:

- Creación de lazos con los colaboradores: Un lazo de vinculación basada en el respeto con el jefe directo, lo que supondrá un mejor flujo labora, mayor productividad y mejor motivación.
- Tener incentivos atractivos para el colaborador: Se entiende como los beneficios que se pueden obtener al alcanzar cierto rango de producción o la posibilidad de crecer laboralmente en la organización.
- Incentivar el trabajo en equipo: Ofrecer mejores ambientes dispondrá de una mejor relación con los compañeros de trabajo, lo cual supone que la labor pueda ser desarrollada de manera más eficaz.
- Formación adecuada y continua: El desarrollo continuo del personal mediante estudios y capacitaciones para el mejor desempeño de sus actividades.
- Espacios de trabajo y de descanso adecuados: El entorno que pueda disponer de zonas que inviten al descanso y satisfacción del personal.

- Posibilidad de ascenso: Uno de los principales motivantes para el trabajador, lo cual supone la posibilidad de poder crecer en la organización.
- Siendo que se ha establecido los demás puntos, la posibilidad de que pueda aumentar la satisfacción laboral se acrecienta aún más.

2.2.3. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

- **Recompensas:** Respecto al término que lo denomina como “homo economicus”, siendo aquel motivante que está bajo elementos como mayor salario, materiales y económicos. La remuneración está basada bajo normativas, pues está estandarizada bajo un análisis de las labores y los puestos, desde una política abierta que se desarrolla en todo el personal y sin tomar en cuenta el desempeño de cada uno. La remuneración está basada en el factor tiempo y más no en el desempeño y establece que el pasado del personal es importante, como también los valores estáticos y fijos (López, 2019).
- **Metas de trabajo:** Las metas son herramientas para lograr lo que quiere la empresa en el futuro. Ellas están comprendidas con una visión para el futuro. Las metas están basadas bajo un marco temporal y con el desarrollo de objetivos que puedan establecer a la meta integral que pueda suponer (González & Verdugo, 2019).
- **Equipo humano:** Es aquel entorno por el cual, el personal medita su comportamiento frente a los objetivos de la organización, son elementos importantes para que la satisfacción de las personas pueda lograrse mediante una colaboración colectiva. Distintas organizaciones alrededor del mundo están optando por usar métodos que puedan formar cuidadosamente a sus colaboradores, bajo factores de formación y entendiendo que cada elemento de la organización es fundamental para el desarrollo de la empresa (Villar,2019).

- **Condiciones de trabajo:** Son aquellas condiciones las cuales vinculan el entorno del personal como elemento de la empresa (Rojas et al., 2020).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Adaptación al Trabajo:** Zaldúa (2018), comprende a la estructuración de instrumentos, herramientas, material de trabajo, ambiente laboral en relación a las necesidades de cada personal. Se puede incluir también la organización de las labores, los horarios de trabajo, el desglose de los elementos fundamentales.
2. **Eficacia:** De acuerdo a Maldonado, (2018), sirve para el alcance de resultados, está relacionada a poder alcanzar una necesidad y que ella pueda ser satisfecha por medio de la dotación de elementos que la satisfagan. También se puede conceptualizar como el grado de alcance de las metas y objetivos.
3. **Calidad de Liderazgo:** El logro de la calidad es un proceso que se tiene que dar en cada actividad de la organización. De este modo, es importante que todos los procesos están íntimamente vinculados al cliente. (Martínez et al. 2018).
4. **Desempeño Laboral:** Según Gorbina (2018), conceptualiza el desempeño laboral como una herramienta conductual motora, interpersonal y cognitiva gestionada por el sujeto, importante para el alcance de los objetivos de la empresa y graduable respecto a las capacidades de cada uno.
5. **Gestión de Recursos:** Pone en marca los recursos que dispone una entidad, ello referido a ser eficiente y eficaz motivo de ser utilizada cuando se les dispongan. Los recursos son, de inventario, financieros, humanos, producción, información y tecnológicos. (Del Estado, 2017).
6. **Relaciones con los Compañeros:** De acuerdo a Portilla (2019), el vínculo labora con los semejantes, en este caso compañeros de trabajo se da mediante la actividad de relacionarse entre ellos. Siendo que participan en las mismas operaciones que conllevan a la misma meta.

- 7. Rendimiento:** De acuerdo a Quintana (2018), detalla el nivel de rendimiento de la labor en relación al alcance de las metas y hasta donde es su proceder en relación su producción.
- 8. Responsabilidad:** De acuerdo a la Parra & Guerra (2021), toma implicancia en la obligación moral que se da ante un asunto que comprometa al individuo.
- 9. Rotación Personal:** De acuerdo a Franco et al., (2020), se usa para conceptualizar el dinamismo del personal dentro de una empresa, ello se entiende como la relación entre el entorno y la organización, la rotación de personal se entiende como la relación promedio entre las salidas y entradas del personal, el promedio va vinculado a un tiempo limitado.
- 10. Satisfacción Laboral:** De acuerdo a Junco (2021), la satisfacción laboral se da cuando el empleado se siente feliz, satisfecho y armonioso con su entorno laboral, bajo condiciones afables para el desarrollo de su labor.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

HE2: Existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

HE3: Existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

HE4: Existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Rotación del Personal

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción Laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización De Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE Rotación de Personal	Factores organizacionales	Desarrollo profesional	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?
		Desarrollo personal	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?
		Clima organizacional	¿Usted cree que existe buenos tratos laborales con sus compañeros en general? ¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?
	Factores de cargo	Responsabilidad	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?
		Gestión de recursos	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?
		Política laboral	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral? ¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?
	Factores competitivos	Perfil de autoridades	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?
		Requisitos	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal? ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?
	Factores Personales	Experiencia laboral	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?
		Estrés y presión	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión? ¿Cree usted que su perfil Laboral se adecua a las necesidades de tu empleador? ¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?
		Recompensas	Salario

VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral		Reconocimiento	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?
		Ascenso	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?
	Metas de trabajo	Cumplimiento de actividades	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?
		Cumplimiento de objetivos y metas.	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?
		Identificación con el trabajo	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?
	Equipo humano	Trabajo en equipo	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?
		Relación con los compañeros.	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?
		Cumplimiento de reglamentos, normas.	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteas en su área de trabajo?
	Condiciones de trabajo	seguro	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente
		Espacio de trabajo	¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo? ¿Cree usted que para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral? ¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores? ¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones? ¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Murillo (2008), el trabajo de investigación fue de tipo aplicada, pues tuvo por base el solucionar una específica cuestión, orientado en el encuentro del conocimiento para su correspondiente desarrollo, por lo que dotara de beneficios en el desarrollo científico y cultural.

3.1.1. ENFOQUE

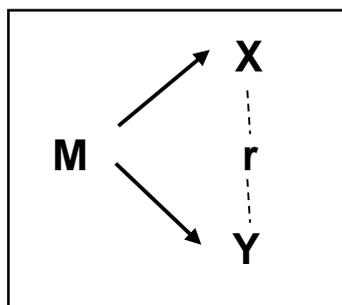
De acuerdo a Sampieri et al. (2014), el trabajo de investigación se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, pues se da bajo procedimientos que se caracterizan por el uso de la lógica empírica, pues gracias a procesos arraizados a la estadística y uso de técnicas para el recojo de datos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

De acuerdo a Hernández et al. (2018), el trabajo de investigación contó con un nivel descriptivo correlacional, ya que conceptualizó datos de forma precisa referidas a un problema o evento, detallar sus correspondientes definiciones y definir la correlación de las variables de estudio. Ello dispondrá del desarrollo del aumento o disminución de las variables.

3.1.3. DISEÑO

De acuerdo a Hernández et al. (2018), el trabajo de investigación fue no experimental, pues toda información sobre las variables de estudio será puesta en un lugar en específico, sin alterar su situación y disponer solo de los efectos que causan unas de otras.



Donde:

M= Muestra

X= Rotación del Personal

Y= Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Son aquellos elementos que comprende un mismo objetivo para la investigación y se caracterizan bajo el mismo supuesto. Son unidades de análisis para el soporte de la investigación y su desarrollo (Deroncele et al., 2021).

El trabajo de investigación dispondrá de una población que estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022, expresado en el siguiente cuadro.

Tabla 2

Funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Denominación del Órgano: Órgano de apoyo	Total
ALCALDE - CONCEJO MUNICIPAL	1
GERENTE DE DESARROLLO AMBIENTAL	1
UNIDAD DE ABASTE Y PATRIMONIO	1
PROGRAMA VASO DE LECHE	1
POLICÍA MUNICIPAL	1
RECURSO HUMANO / DEFENSA CIVIL	1

OPERADOR DEL AGUA POTABLE	1
OPERADOR DEL CARGADOR FRONTAL	1
REGISTRO CIVIL	1
UNIDAD DE TESORERÍA	1
UNIDAD DE CATASTRO Y CONTROL URBANO	1
GERENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS	1
GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL	1
SECRETARIA	1
UNIDAD DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA	1
ASISTENTE DE GERENCIA DESARROLLO ECO LOCAL	1
RESPONSABLE DE TELECENTRO	1
CONTROLADOR DE MAQUINARIA	1
APOYO EN EL ADULTO MAYOR	1
APOYO EN LA ESTIMULACIÓN TEMPRANA	1
APOYO EN REGISTRO CIVIL	1
APOYO EN DEMUNA	1
GUARDIÁN DE MAQUINARIA	1
ASISTENTE DE SECRETARIA	1
ASISTENTE DE GERENCIA DESARROLLO AMBIENTAL	1
DIGITADORA DE LA ULE	1
MESA DE PARTES	1
SERVICIO DE AGUA POTABLE BARRIO LA VICTORIA	1
TÉCNICO EN ALMACÉN	1
PRACTICANTE	1
LIMPIEZA PALACIO MUNICIPAL	1
LIMPIEZA PLAZA ARMAS HUICUNGO	1
LIMPIEZA PLAZA ARMAS HUICUNGO	1
LIMPIEZA PLAZA ARMAS B VICTORIA	1
LIMPIEZA PLAZA ARMAS B VICTORIA	1
TOTAL	38

Nota: Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es una parte comprendida de la población, un determinado subconjunto de elementos de características iguales que funcionan de soporte para la investigación (Hernández et al. 2017).

Por lo que, el trabajo de investigación contó con una muestra de 38 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA

De acuerdo a Hernández et al. (2006), conceptualiza a la encuesta como un instrumento que sirve para el recojo de información, utilizado con cuestiones relevantes para la medición de las variables.

La encuesta se aplicará a la muestra seleccionada a través del empleo de un cuestionario.

3.3.2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

De acuerdo a Hernández et al. (2006), el cuestionario debe contener de información detallada para verificar el problema en cuestión, como también de fácil entendimiento para la muestra objetiva, el cual contestará las preguntas realizadas, lo que supondrá del recojo de información para la correspondiente tabulación y por ende la contrastación de las hipótesis conforma a los resultados.

El cuestionario estará constituido por 30 preguntas en la escala de Likert, con una valoración de:

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca.

Cada cuestionario estará dividido según sus dimensiones.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Cuando la información haya pasado a ser codificado, será procedido a ser desarrollado a su análisis bajo software especializados, con un resultado de acuerdo a Spearman.

Se emplearán los siguientes softwares.

- **EXCEL:** Un programa el cual utiliza operaciones de fórmulas básicas para la creación de cálculos, gráficas y desarrollar un análisis de datos referidos a la estadística descriptiva.
- **SPSS:** Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Un programa que produce procesos estadísticos mediante el análisis de datos, la estructuración de gráficas y tablas con información relevante y útil.

Aplicaciones para Redacción del informe:

- **WORD:** Es un programa que brinda la realización de documentos, en ellas se incluyen toda información visual, gráficos, tablas y diagramas. Para la investigación fue factible, ya que describió el contenido de la investigación en todo su proceder.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

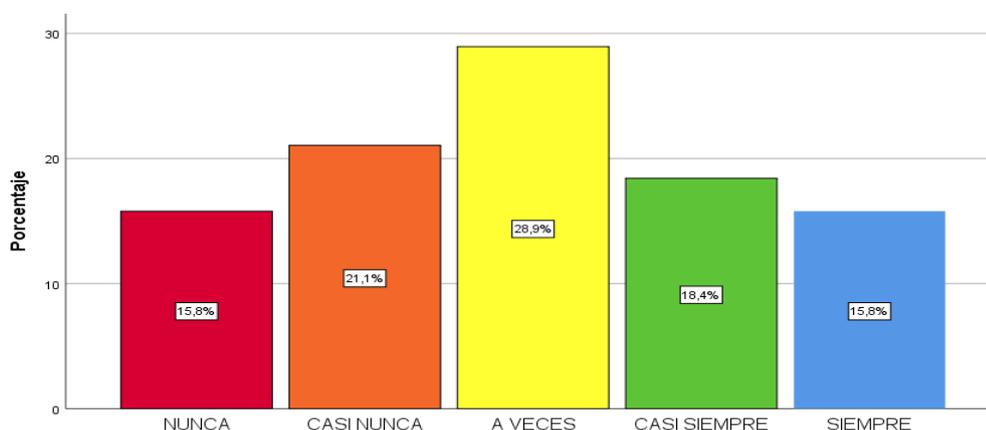
¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	15,8	15,8	15,8
	CASI NUNCA	8	21,1	21,1	36,8
	A VECES	11	28,9	28,9	65,8
	CASI SIEMPRE	7	18,4	18,4	84,2
	SIEMPRE	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 3

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 15.8% respondió nunca, el 21.1% casi nunca, el 28.9% a veces, el 18.4% casi siempre y el 15.8% siempre. Con ello podemos concluir que más del 25% a veces consideran que es necesario para cambiar de área.

Tabla 4

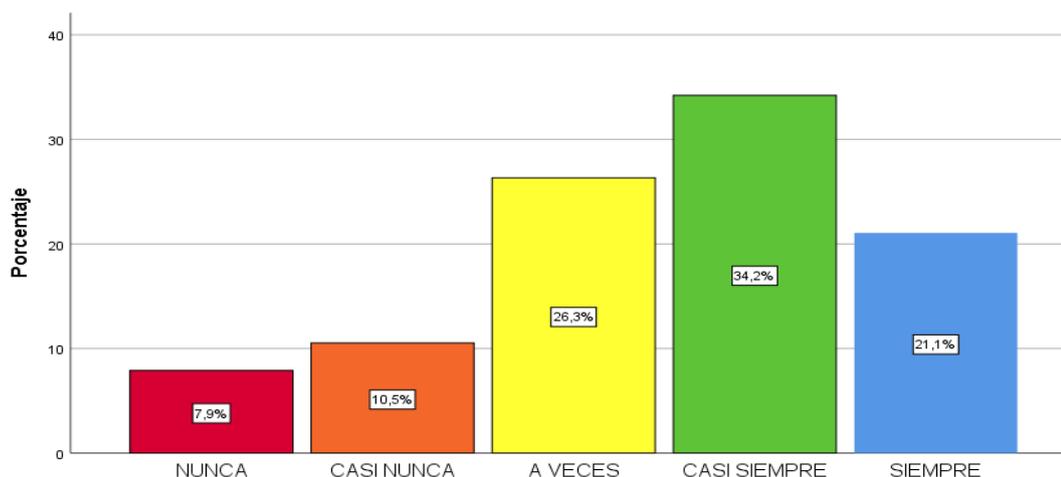
¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,9	7,9	7,9
	CASI NUNCA	4	10,5	10,5	18,4
	A VECES	10	26,3	26,3	44,7
	CASI SIEMPRE	13	34,2	34,2	78,9
	SIEMPRE	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 4

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 7.9% respondió nunca, el 10.5% casi nunca, el 26.3% a veces, el 34.2% casi siempre y el 21.1% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% consideran casi siempre que al rotar de área cumple con sus metas profesionales.

Tabla 5

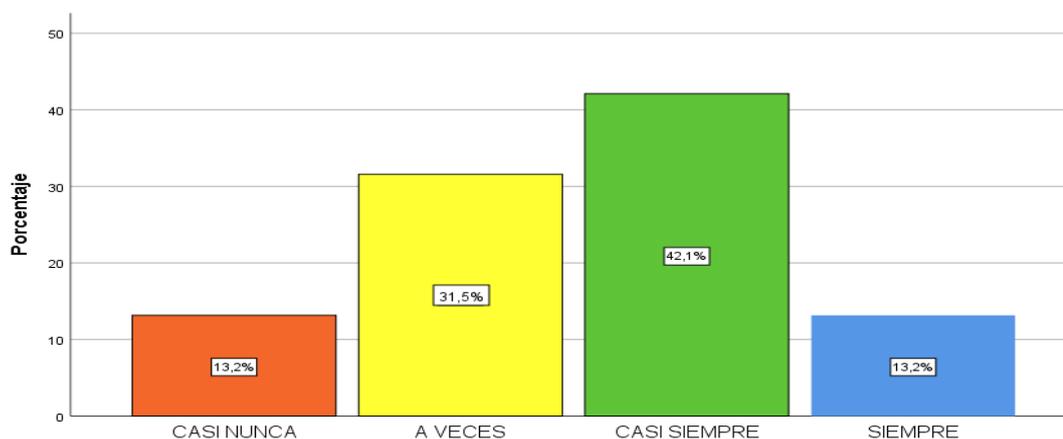
¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	13,2	13,2	13,2
	A VECES	12	31,5	31,5	44,7
	CASI SIEMPRE	16	42,1	42,1	86,8
	SIEMPRE	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 5

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 13.2% respondió casi nunca, el 31.5% a veces, el 42.1% casi siempre y el 13.2% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre creen que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general.

Tabla 6

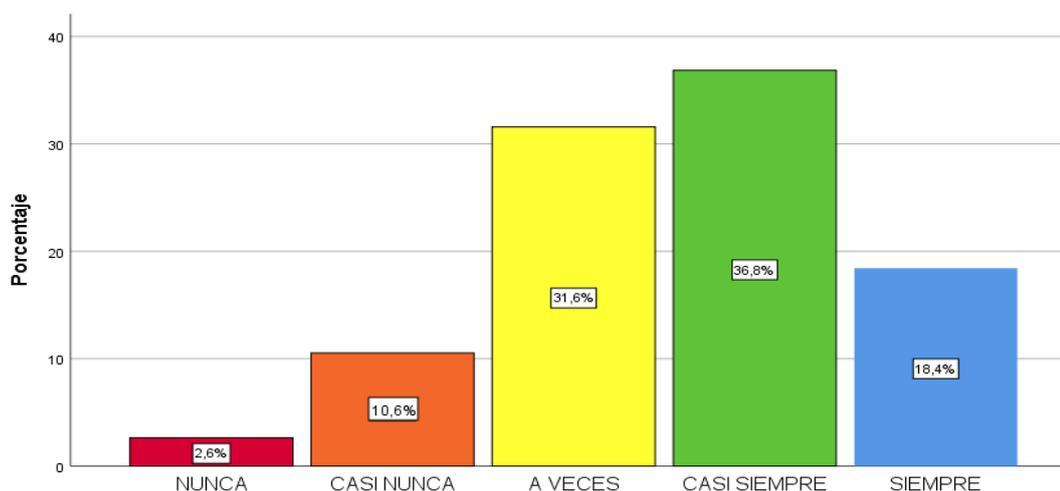
¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	4	10,6	10,6	13,2
	A VECES	12	31,6	31,6	44,7
	CASI SIEMPRE	14	36,8	36,8	81,6
	SIEMPRE	7	18,4	18,4	100,0
	Total		38	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 6

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el casi nunca 10.6%, el 31.6% a veces, el 36.8% casi siempre y el 18.4% siempre. Con ello podemos concluir que más del 35% casi siempre creen que todos los beneficios que reciben son de acuerdo a las leyes laborales vigentes.

Tabla 7

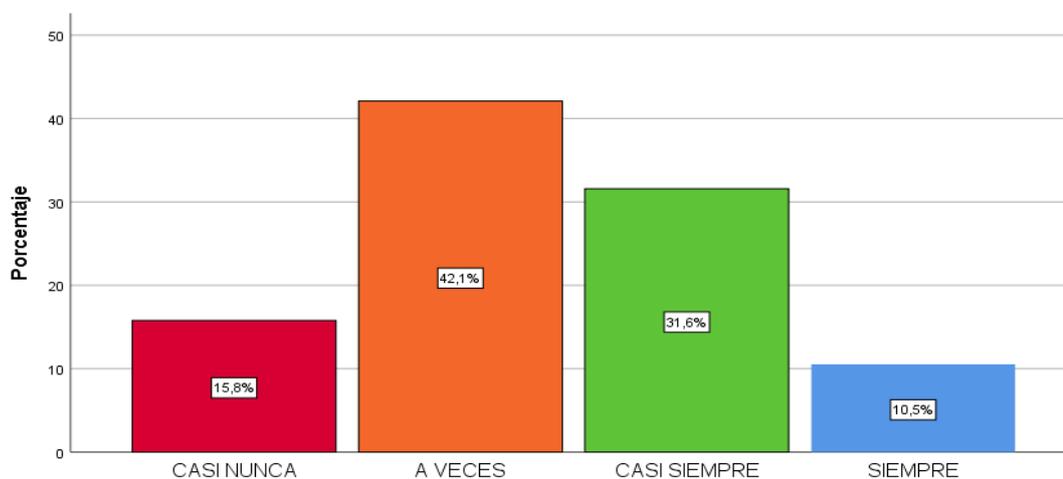
¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	15,8	15,8	15,8
	A VECES	16	42,1	42,1	57,9
	CASI SIEMPRE	12	31,6	31,6	89,5
	SIEMPRE	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 7

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 15.8% casi nunca, el 42.1% a veces, el 31.6% casi siempre y el 10.5% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces creen que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas.

Tabla 8

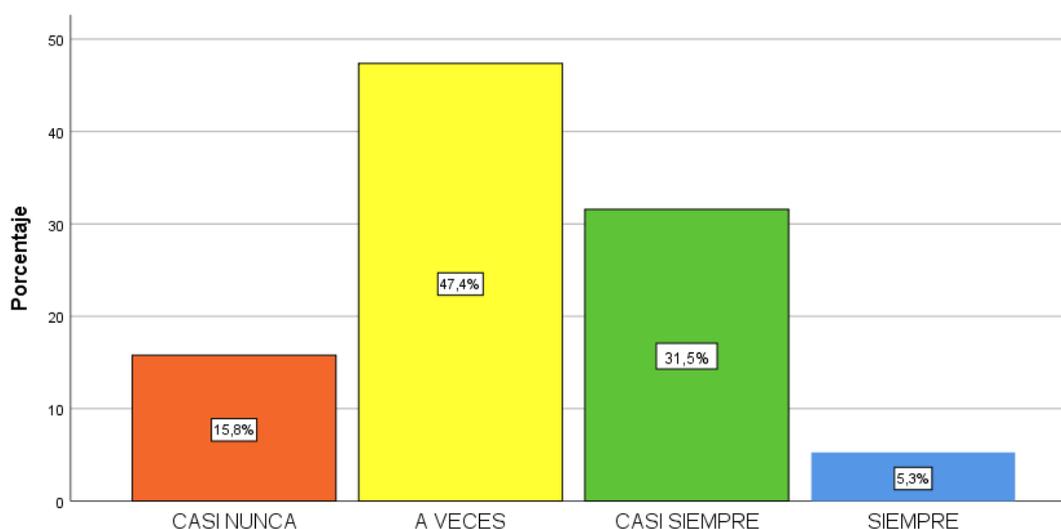
¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	15,8	15,8	15,8
	A VECES	18	47,4	47,4	63,2
	CASI SIEMPRE	12	31,5	31,5	94,7
	SIEMPRE	2	5,3	5,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 8

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 15.8% casi nunca, el 47.4% a veces, el 31.5% casi siempre y el 5.3% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces creen que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo

Tabla 9

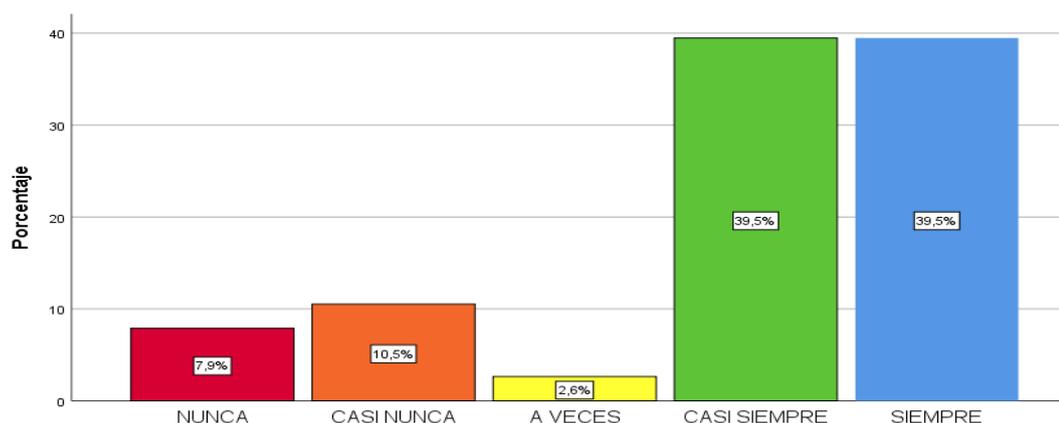
¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,9	7,9	7,9
	CASI NUNCA	4	10,5	10,5	18,4
	A VECES	1	2,6	2,6	21,1
	CASI SIEMPRE	15	39,5	39,5	60,5
	SIEMPRE	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 9

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 7.9% respondió nunca, el 10.5% casi nunca, el 2.6% a veces, el 39.5% casi siempre y el 39.5% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% respondieron siempre y casi siempre están de acuerdo que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral.

Tabla 10

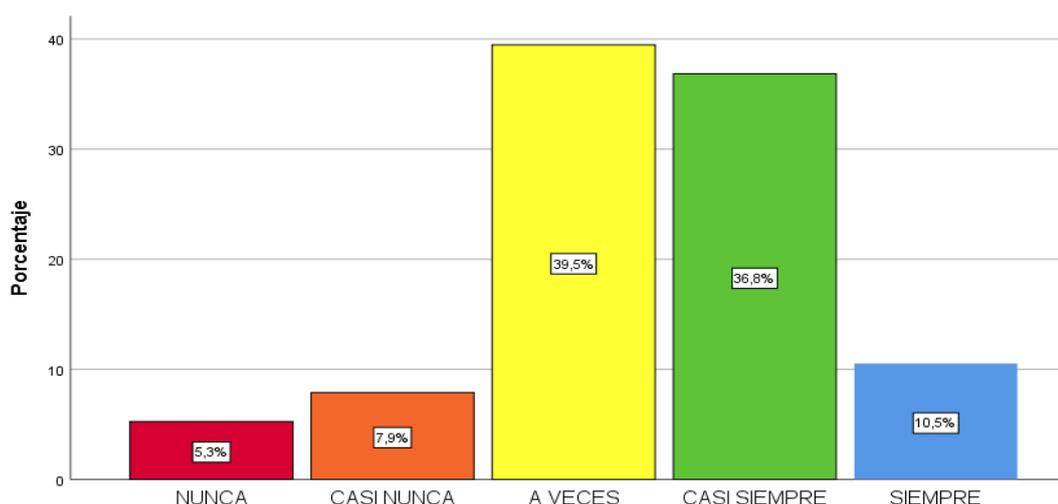
¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,3	5,3	5,3
	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	13,2
	A VECES	15	39,5	39,5	52,6
	CASI SIEMPRE	14	36,8	36,8	89,5
	SIEMPRE	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 10

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 5.3% respondió nunca, el 7.9% casi nunca, el 39.5% a veces, el 36.8% casi siempre y el 10.5% siempre. Con ello podemos concluir que más del 37% a veces creen que existen suficientes canales de comunicación.

Tabla 11

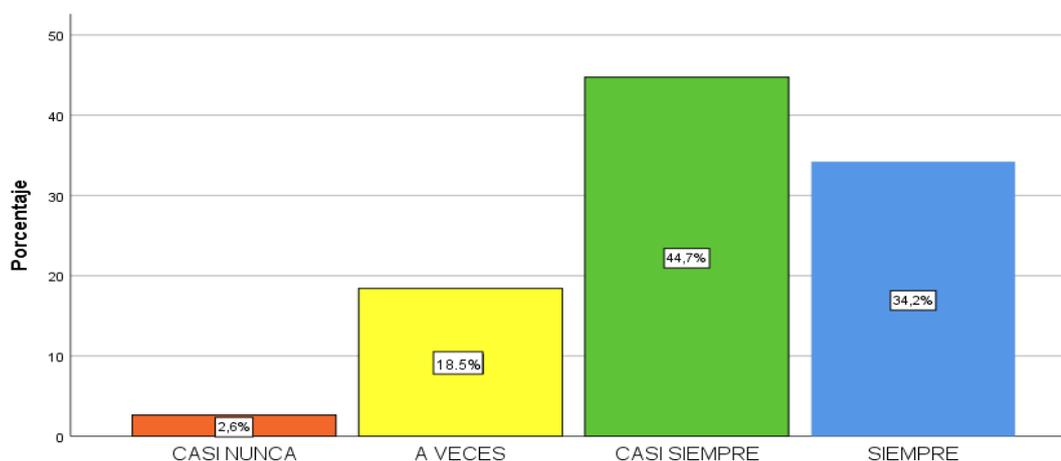
¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	7	18,5	18,5	21,1
	CASI SIEMPRE	17	44,7	44,7	65,8
	SIEMPRE	13	34,2	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 11

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 18.5% a veces, el 44.7% casi siempre y el 34.2% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces perciben que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir.

Tabla 12

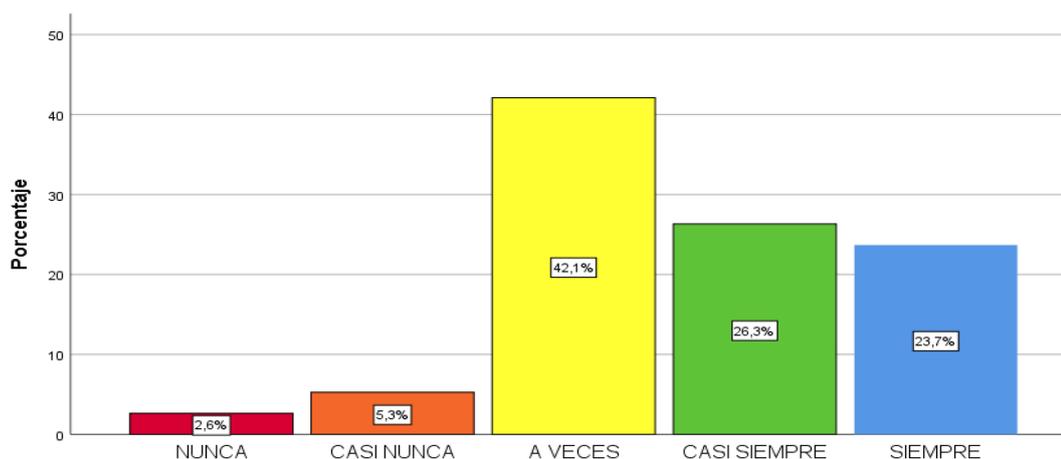
¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,3	5,3	7,9
	A VECES	16	42,1	42,1	50,0
	CASI SIEMPRE	10	26,3	26,3	76,3
	SIEMPRE	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 12

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 5.3% casi nunca, el 42.1% a veces, el 26.3% casi siempre y el 23.7% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% a veces creen que los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal.

Tabla 13

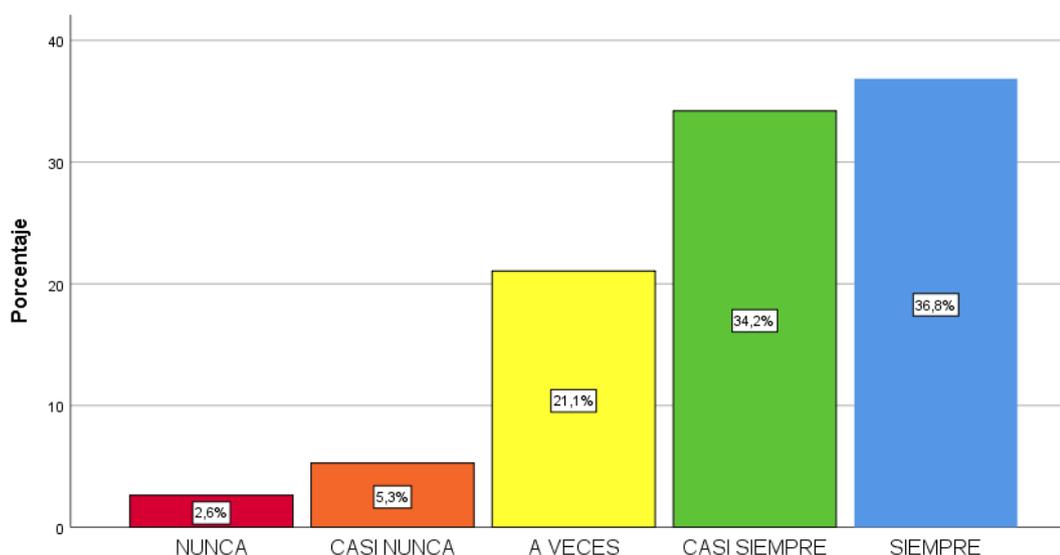
¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,3	5,3	7,9
	A VECES	8	21,1	21,1	28,9
	CASI SIEMPRE	13	34,2	34,2	63,2
	SIEMPRE	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 13

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 5.3% casi nunca, el 21.1% a veces, el 34.2% casi siempre y el 36.8% siempre. Con ello podemos concluir que más del 35% siempre consideran la posibilidad de interacción con personas de mayor jerarquía.

Tabla 14

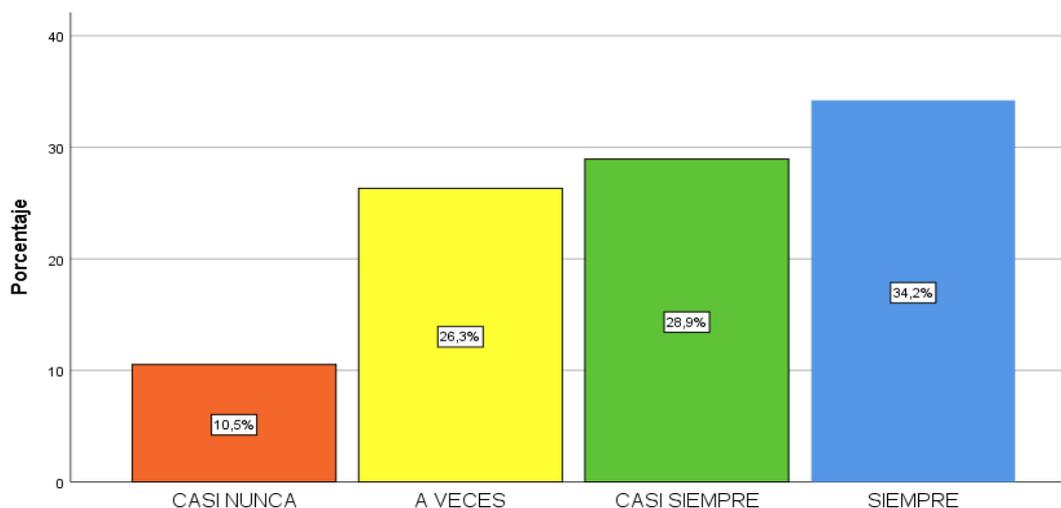
¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	10,5	10,5	10,5
	A VECES	10	26,3	26,3	36,8
	CASI SIEMPRE	11	28,9	28,9	65,7
	SIEMPRE	13	34,3	34,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 14

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 10.5% respondió casi nunca, el 26.3% a veces, el 28.9% casi siempre y el 34.3% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% siempre creen que la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa.

Tabla 15

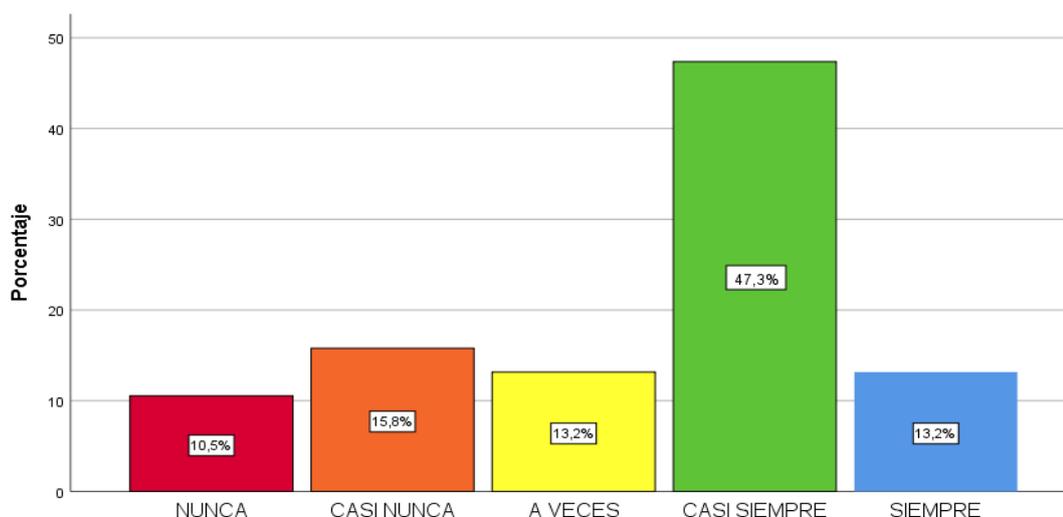
¿Considera usted qué realiza un buen desempeño laboral bajo presión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	4	10,5	10,5	10,5
	CASI NUNCA	6	15,8	15,8	26,3
	A VECES	5	13,2	13,2	39,5
	CASI SIEMPRE	18	47,3	47,3	86,8
	SIEMPRE	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Considera usted qué realiza un buen desempeño laboral bajo presión?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 15

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted qué realiza un buen desempeño laboral bajo presión?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 10.5% respondió nunca, el 15.8% casi nunca, el 13.2% a veces, el 47.3% casi siempre y el 13.2% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre realizan un buen desempeño laboral bajo presión.

Tabla 16

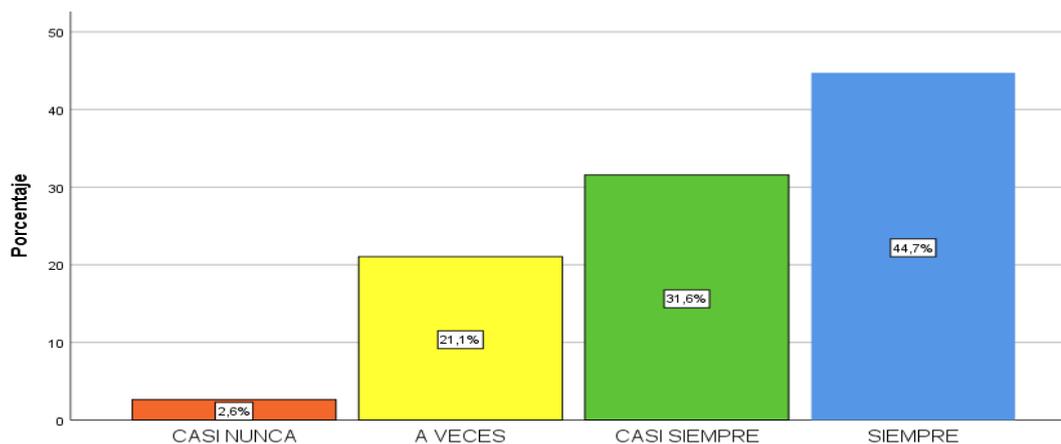
¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	8	21,1	21,1	23,7
	CASI SIEMPRE	12	31,6	31,6	55,3
	SIEMPRE	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 16

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 21.1% a veces, el 31.6% casi siempre y el 44.7% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% siempre creen que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo.

Tabla 17

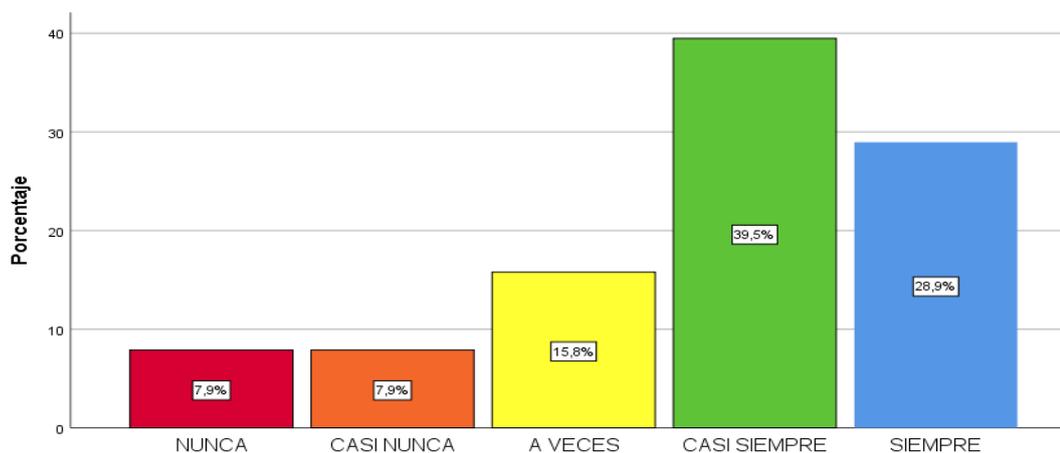
¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7,9	7,9	7,9
	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	15,8
	A VECES	6	15,8	15,8	31,6
	CASI SIEMPRE	15	39,5	39,5	71,1
	SIEMPRE	11	28,9	28,9	100,0
	Total		38	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 17

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 7.9% respondió nunca, el 7.9% Casi nunca, el 15.8% a veces, el 39.5% casi siempre y el 28.9% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% casi siempre consideraron que las habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupar el puesto.

Tabla 18

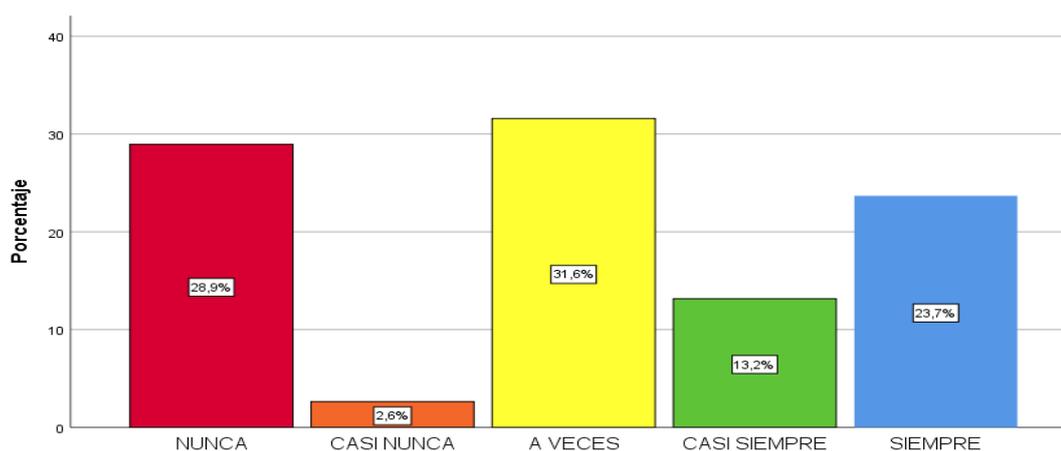
¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	28,9	28,9	28,9
	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	31,5
	A VECES	12	31,6	31,6	63,1
	CASI SIEMPRE	5	13,2	13,2	76,3
	SIEMPRE	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 18

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 28.9% respondió nunca, el 2.6% Casi nunca, el 31.6% a veces, el 13.2% casi siempre y el 23.7% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% a veces consideran agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución.

Tabla 19

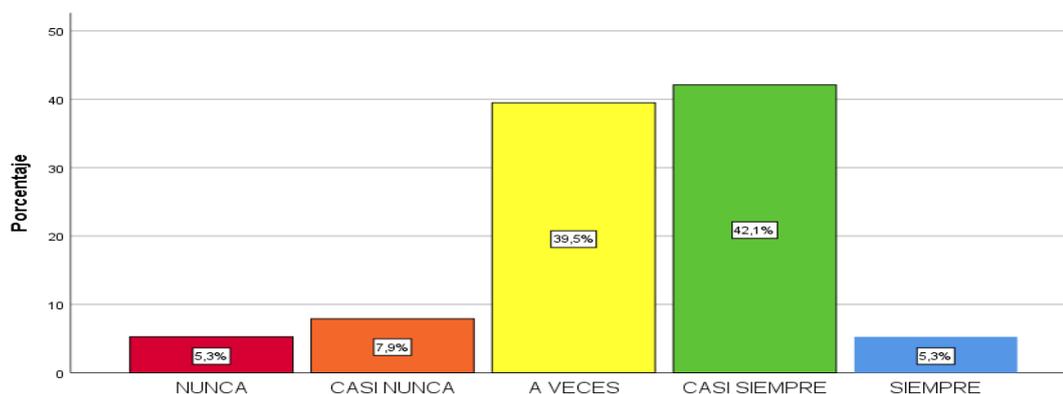
¿Considera usted qué su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	2	5,3	5,3	5,3
	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	13,2
	A VECES	15	39,4	39,4	52,6
	CASI SIEMPRE	16	42,1	42,1	94,7
	SIEMPRE	2	5,3	5,3	100,0
	Total		38	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Considera usted qué su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 19

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted qué su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 5.3% respondió nunca, el 7.9% casi nunca, el 39.4% a veces, el 42.1% casi siempre y el 5.3% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre consideran qué su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento.

Tabla 20

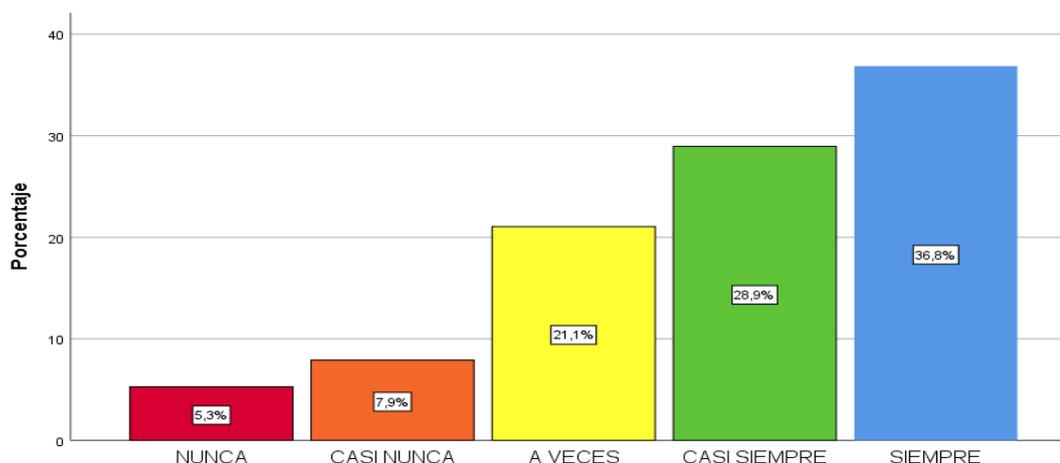
¿Considera Usted qué recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,3	5,3	5,3
	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	13,2
	A VECES	8	21,1	21,1	34,3
	CASI SIEMPRE	11	28,9	28,9	63,2
	SIEMPRE	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Considera Usted qué recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 20

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera Usted qué recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 5.3% respondió nunca, el 7.9% casi nunca, el 21.1% a veces, el 28.9% casi siempre y el 36.8% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% siempre consideran recibir una remuneración salarial que debe ser acorde a sus habilidades y experiencias.

Tabla 21

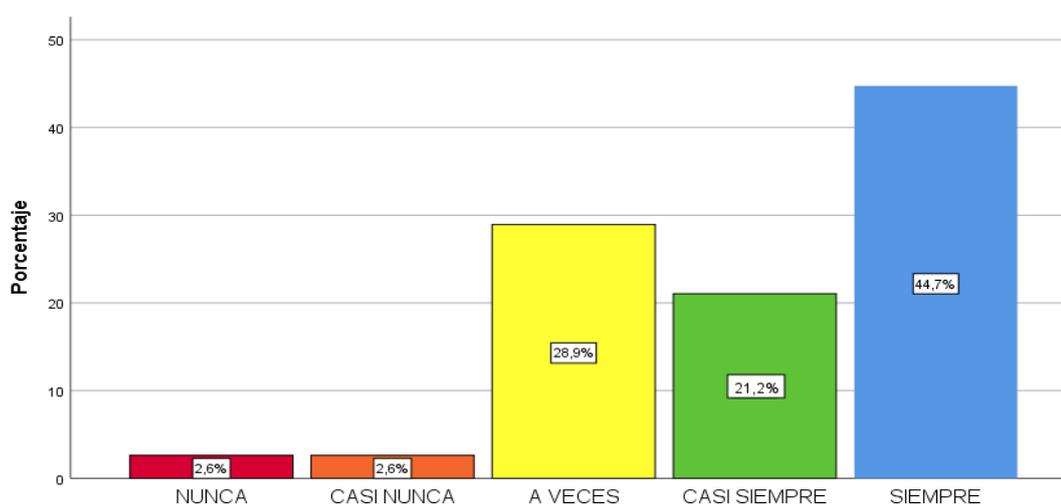
¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	5,2
	A VECES	11	28,9	28,9	34,1
	CASI SIEMPRE	8	21,1	21,2	55,3
	SIEMPRE	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 19

¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 21

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 2.6% casi nunca, el 28.9% a veces, el 21.2% casi siempre y el 44.7% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% siempre creen que fijar las metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo.

Tabla 22

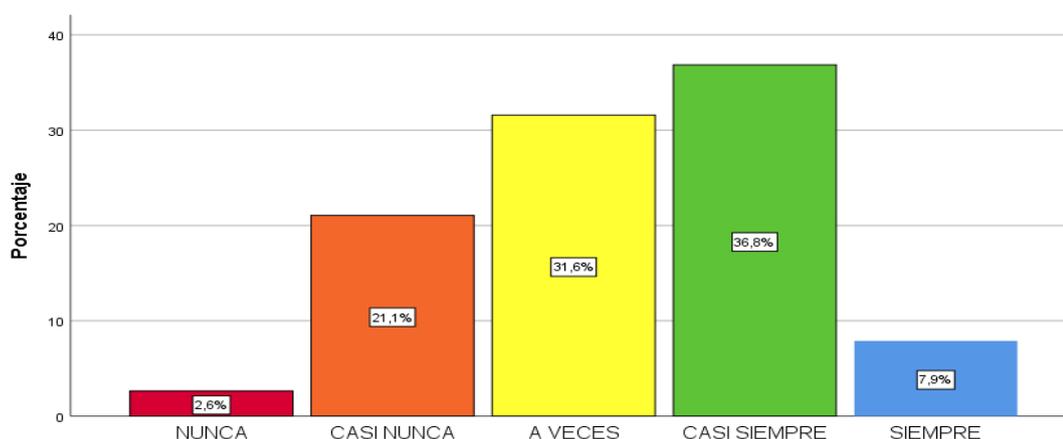
¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	CASI NUNCA	8	21,1	21,1	23,7
	A VECES	12	31,6	31,6	55,3
	CASI SIEMPRE	14	36,8	36,8	92,1
	SIEMPRE	3	7,9	7,9	100,0
	Total		38	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 20

¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 22

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 21.1% casi nunca, el 31.6% a veces, el 36.8% casi siempre y el 7.9% siempre. Con ello podemos concluir que más del 35% casi siempre consideran que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro.

Tabla 23

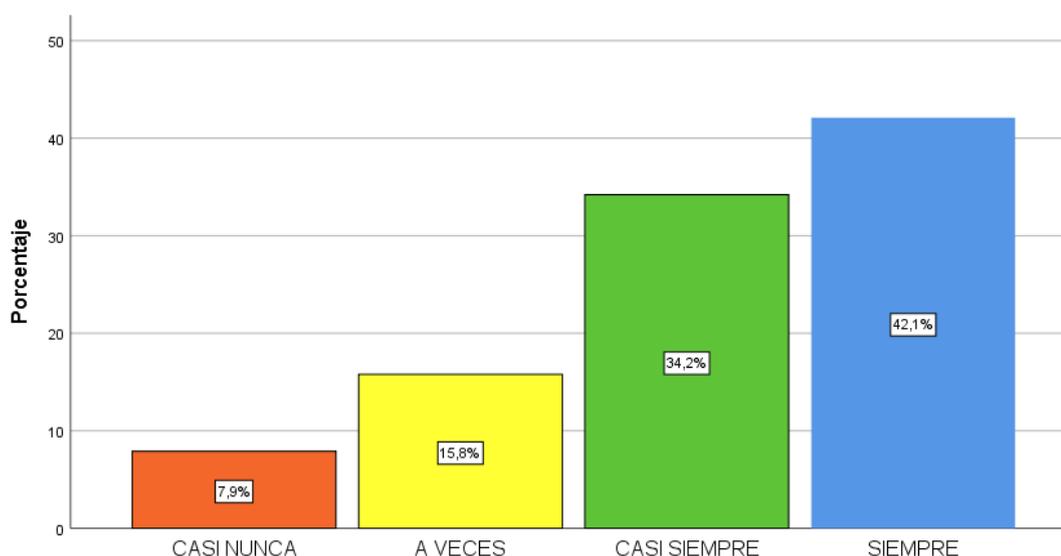
¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	7,9
	A VECES	6	15,8	15,8	23,7
	CASI SIEMPRE	13	34,2	34,2	57,9
	SIEMPRE	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 21

¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 23

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 7.9% respondió casi nunca, el 15.8% a veces, el 34.2% casi siempre y el 42.1% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% siempre cumplen con las políticas y normas que establece la Institución

Tabla 24

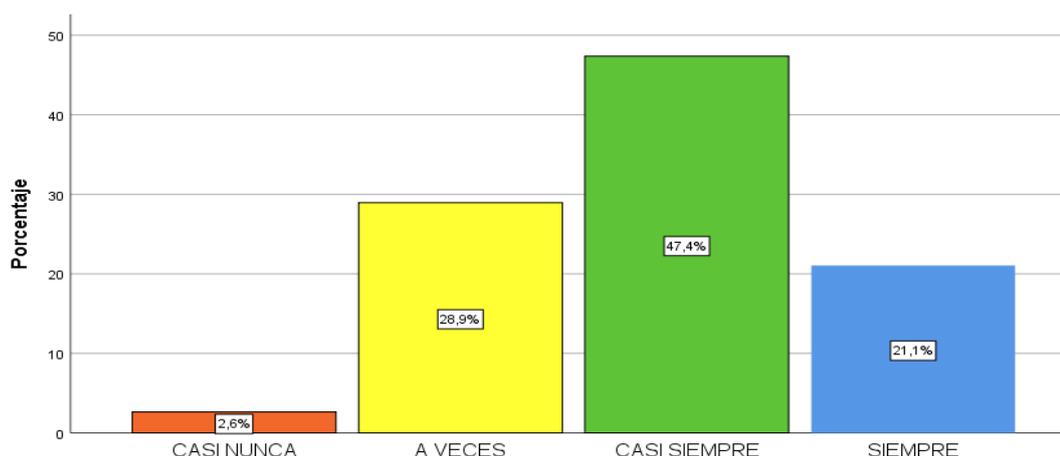
¿Considera usted qué las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
o	A VECES	11	28,9	28,9	31,5
	CASI SIEMPRE	18	47,4	47,4	78,9
	SIEMPRE	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 22

¿Considera usted qué las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 24

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted qué las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 28.9% a veces, el 47.4% casi siempre y el 21.1% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre consideran que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo.

Tabla 25

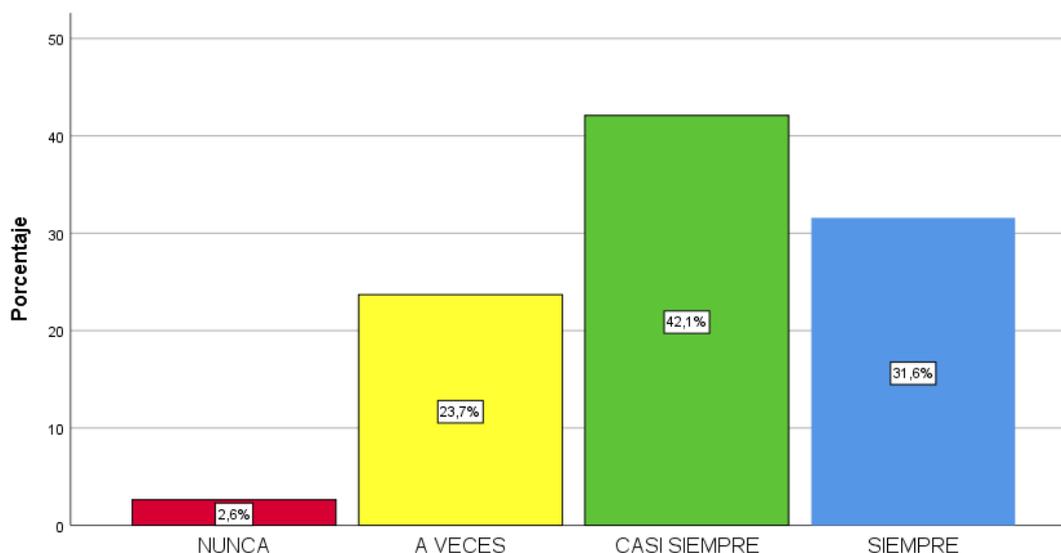
¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	9	23,7	23,7	26,3
	CASI SIEMPRE	16	42,1	42,1	68,4
	SIEMPRE	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 23

¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 25

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 23.7% a veces, el 42.1% casi siempre y el 31.6% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre el compañerismo se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa.

Tabla 26

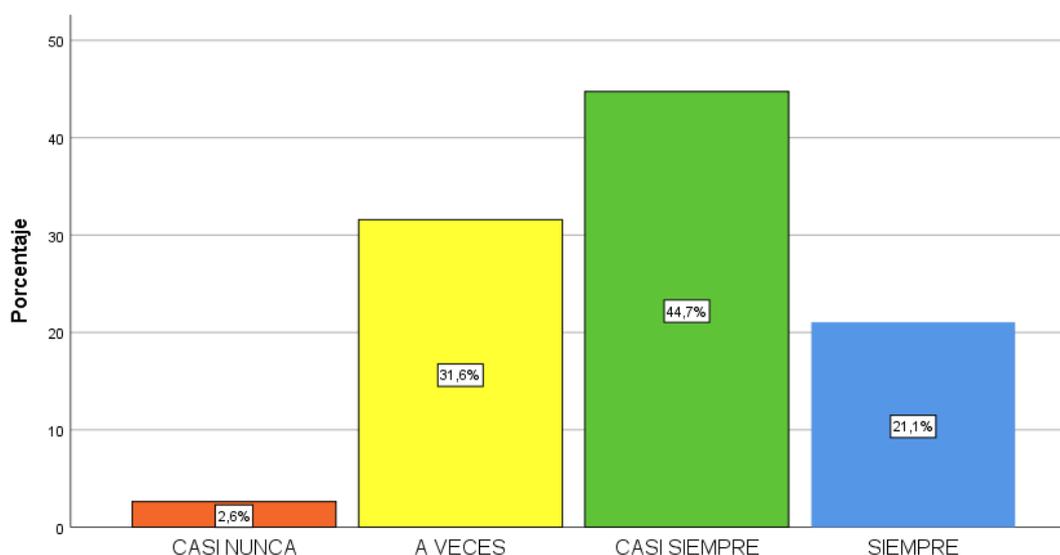
¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
o	A VECES	12	31,6	31,6	34,2
	CASI SIEMPRE	17	44,7	44,7	78,9
	SIEMPRE	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 24

¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 26

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 31.6% a veces, el 44.7% casi siempre y el 21.1% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre consideran cumplir en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo.

Tabla 27

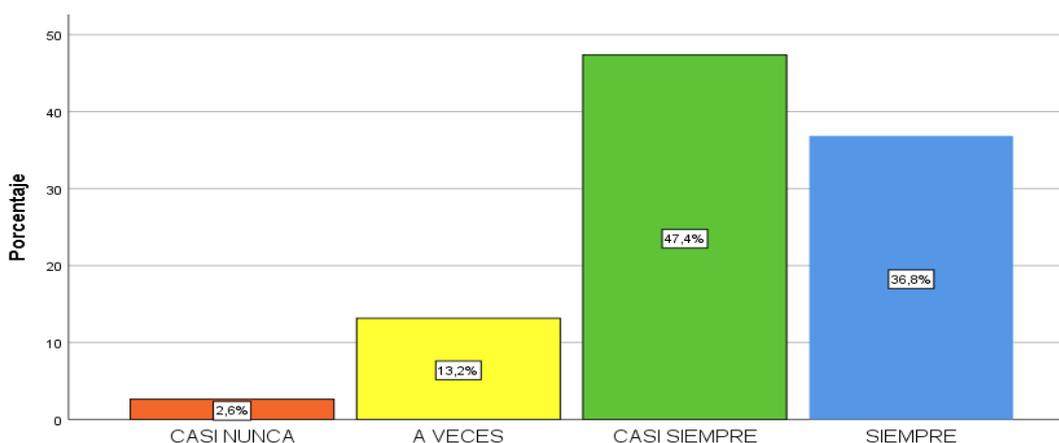
¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	5	13,2	13,2	15,8
	CASI SIEMPRE	18	47,4	47,4	63,2
	SIEMPRE	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 25

¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 27

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 13.2% a veces, el 44.7% casi siempre y el 36.8% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre consideran encontrar en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente.

Tabla 28

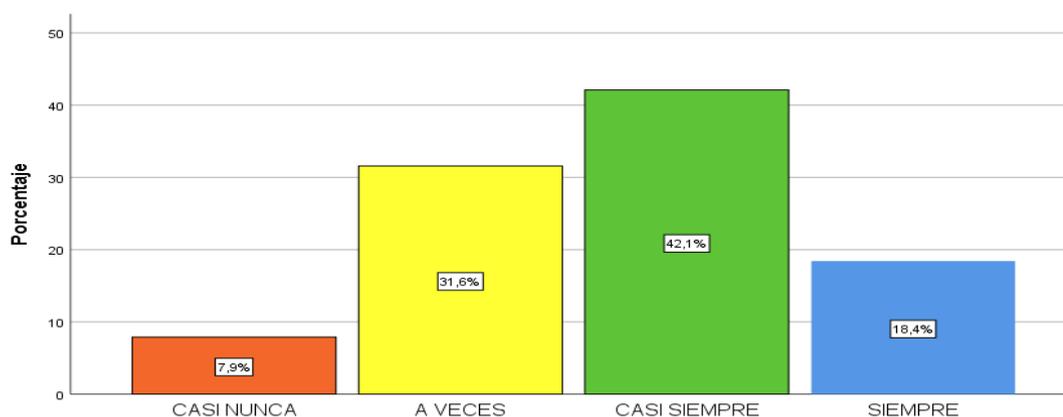
¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	7,9
	A VECES	12	31,6	31,6	39,5
	CASI SIEMPRE	16	42,1	42,1	81,6
	SIEMPRE	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 26

¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 28

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 7.9% respondió casi nunca, el 31.6% a veces, el 42.1% casi siempre y el 18.4% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre creen que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Tabla 29

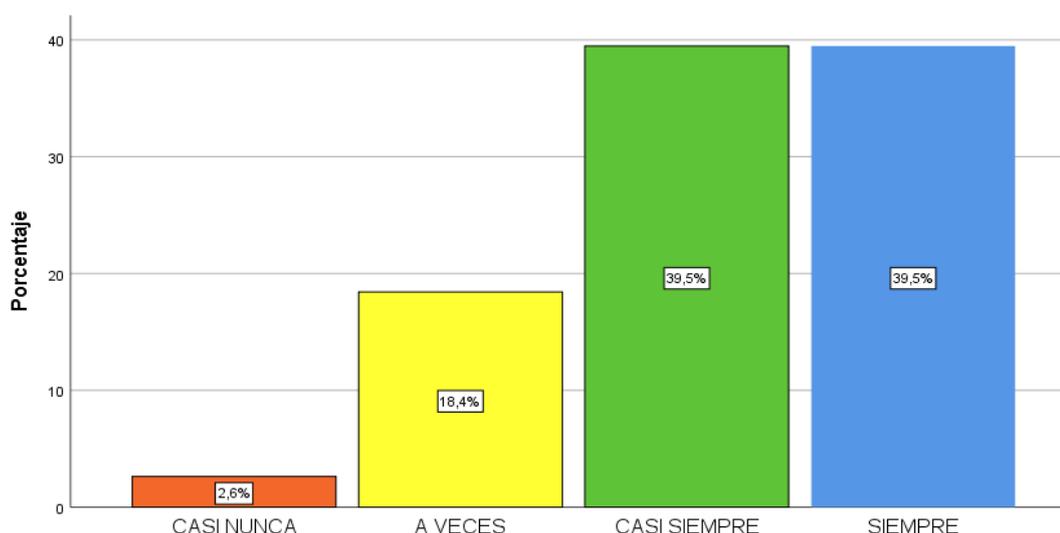
¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	7	18,4	18,4	21,0
	CASI SIEMPRE	15	39,5	39,5	60,5
	SIEMPRE	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 27

¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 29

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante ¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió casi nunca, el 18.4% a veces, el 39.5% casi siempre y el 39.5% siempre. Con ello podemos concluir que más del 30% siempre y casi siempre creen que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral.

Tabla 30

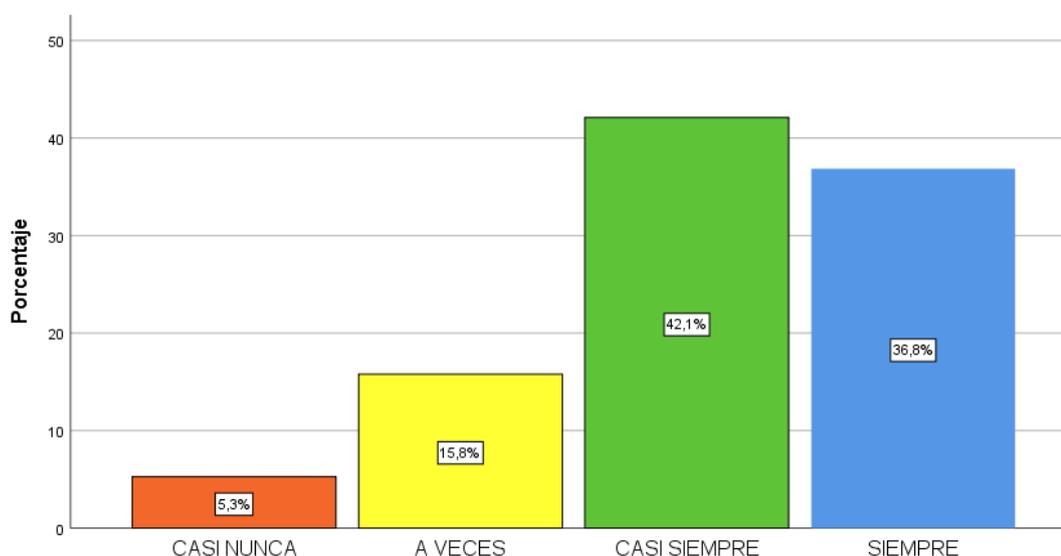
¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	5,3	5,3	5,3
	A VECES	6	15,8	15,8	21,1
	CASI SIEMPRE	16	42,1	42,1	63,2
	SIEMPRE	14	36,8	36,8	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 28

¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 30

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta planteada ¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 5.3% respondió casi nunca, el 21.1% a veces, el 42.1% casi siempre y el 36.8% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre consideran que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Tabla 31

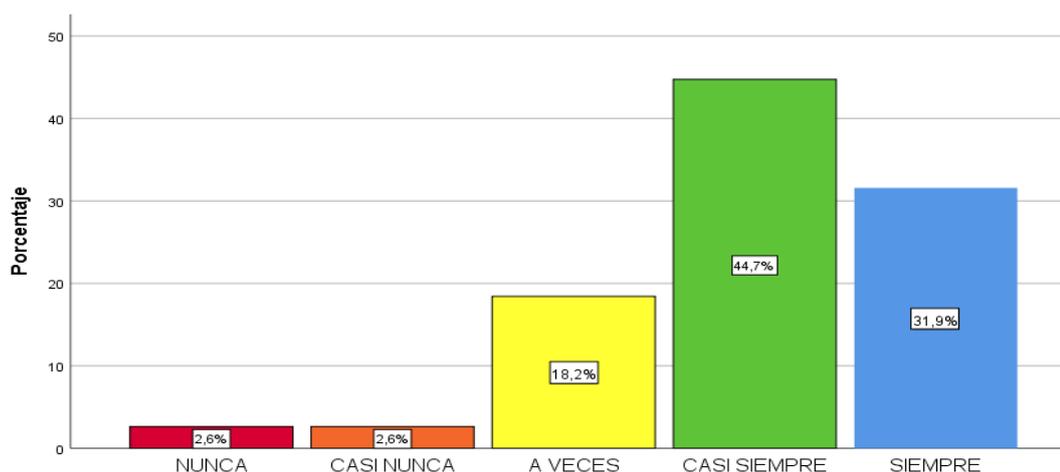
¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
o	CASI NUNCA	1	2,6	2,6	5,2
	A VECES	7	18,2	18,2	23,4
	CASI SIEMPRE	17	44,7	44,7	68,1
	SIEMPRE	12	31,9	31,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 29

¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?



Nota. Encuesta 2022. *Fuente:* Tabla 31

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta planteada ¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones? Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 2.6% casi nunca, el 18.2% a veces, el 44.7% casi siempre y el 31.9% siempre. Con ello podemos concluir que más del 40% casi siempre, el ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.

Tabla 32

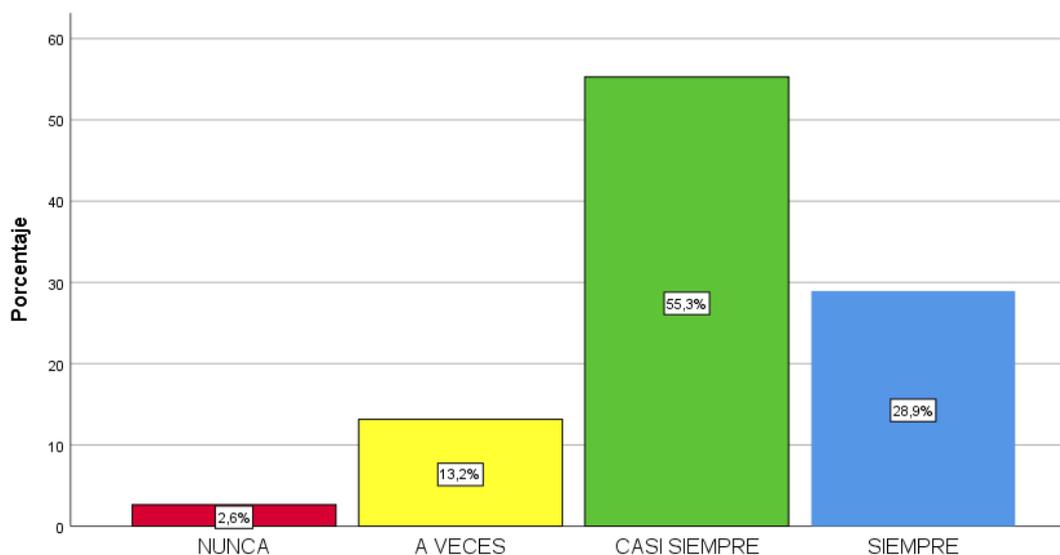
¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
	A VECES	5	13,2	13,2	15,8
	CASI SIEMPRE	21	55,3	55,3	71,1
	SIEMPRE	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 30

¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 32

Interpretación:

Con respecto ante la interrogante *¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?* Los encuestados responden de la siguiente manera: El 2.6% respondió nunca, el 13.2% a veces, el 55.3% casi siempre y el 28.9% siempre. Con ello podemos concluir que más del 50% casi siempre se considera que el ambiente físico donde se ubica se trabaja cómodamente.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Contrastación de hipótesis general

Existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Tabla 33

Correlaciones de hipótesis general

			Rotación de Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis general presentada se llegó a la conclusión, que existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,728).

Contrastación de hipótesis específica 1

HE1: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Tabla 34

Correlaciones de hipótesis específica 1

		Factores organizacionales	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	,472**	
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	38	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	38	38

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis específica 1 presentada se llegó a la conclusión, existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva moderada de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,472).

Contrastación de hipótesis específica 2

HE2: Existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Tabla 35

Correlaciones de hipótesis específica 2

		Factores de cargo	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Factores de cargo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,350*	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,350*	
		Sig. (bilateral)	,031	
	N		38	38

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis específica 2 presentada se llegó a la conclusión, existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva baja de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,350).

Contrastación de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Tabla 36

Correlaciones de hipótesis específica 3

			Factores competitivo s	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Factores competitivos	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis específica 3 presentada se llegó a la conclusión, existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva moderada de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,580).

Contrastación de hipótesis específica 4

HE4: Existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.

Tabla 37

Correlaciones de hipótesis específica 4

			Factores Personales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Factores Personales	Coefficiente de correlación	1,000	,399*
		Sig. (bilateral)	.	,013
	N	38	38	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,399*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
	N	38	38	

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Según la hipótesis específica 4 presentada se llegó a la conclusión, existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva baja de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,399).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- 1) Respecto a la hipótesis general:** Existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva alta de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,728). Este resultado y afirmación coincide con la investigación de Marcelo (2019), concluye que, entre la rotación del personal existe relación directa con la satisfacción laboral. Por su parte Armenta (2019), se usa para conceptualizar el dinamismo del personal dentro de una empresa, ello se entiende como la relación entre el entorno y la organización, la rotación de personal se entiende como la relación promedio entre las salidas y entradas del personal, el promedio va vinculado a un tiempo limitado. La rotación del personal se entiende como el intercambio de trabajadores y su ambiente, detallándose por la cantidad que suponen en el ingreso y su salida.

- 2) Respecto a la hipótesis específica 1:** Existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022. De lo cual podemos concluir luego de analizarlos datos que arrojó el cuestionario que, esta relación se da de manera positiva moderada de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,472). Así respecto Salazar (2018), concluye que, el grado de compromiso hacia la entidad es de 70,96%. Así también se visualiza que existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso organizacional. De acuerdo a Orbe (2019), los factores organizacionales, son los procesos que son parte de la organización, como la estructura, gestión y jerarquía, pues a ello les puede disponer de riesgos, los cuales puedan ser mitigados. Están vinculados con la aptitud de la empresa de administrar la seguridad de la vial laboral. En su desarrollo suele haber heterogeneidad.

- 3) Respecto a la hipótesis específica 2:** Existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva baja de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,350). Ante este resultado, Andrade (2021), concluye, que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relaciona significativamente, con una correlación positiva moderada. De acuerdo a Orbe (2019), los factores del cargo es un puesto laboral vinculado a que cada labor sea desempeñada bajo las funciones del cargo que lo correspondan, y determinar consonancia que corresponda como el salario justo. Puede deberse al valor de la labor.
- 4) Respecto a la hipótesis 3:** Existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva moderada de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,580). Ante este resultado Chávez (2019), concluye que, la rotación de personal y la productividad si se relaciona y de manera significativa. Así mismo de acuerdo a Orbe (2019), los factores competitivos son los factores que conceptualizan la capacidad de la organización para establecer planes estratégicos adecuados, que doten de una posición significativa ante la competencia.
- 5) Respecto a la hipótesis 4:** Existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, esta relación se da de manera positiva baja de acuerdo al rango de puntuaciones de la correlación de Rho de Spearman (0,399). Al respecto, Livias (2021), concluye que, la rotación del personal se relaciona con el proceso de adaptación en la Municipalidad Provincial de Huamalíes. Así también de acuerdo a Orbe (2019), los factores Personales, son una serie de componentes relaciones a los trabajadores, sean ellos como las creencias, actitudes, valores que puedan definir el perfil del personal, detallando de esto modo el valor diferencia de ellos.

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,000$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,01 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,728$ lo que indica que existe una correlación positiva alta (tabla 33). Fundamentado que más del 34% de los colaboradores consideran que es necesario cambiar de área al percibir un buen trato (Tabla 3), también, más del 47% de los colaboradores creen que existen suficientes canales de comunicación (Tabla 10) y el 71% de los colaboradores consideran que es posible interactuar con personas de mayor jerarquía (Tabla 13).

- 2) Se determinó que existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,003$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,01 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,472$ lo que indica que existe una correlación positiva moderada (tabla 34). Sustentado que más del 55% de los colaboradores consideran que al rotar de área va cumplir con sus metas profesionales dentro de la entidad (Tabla 4), asimismo, más del 55% de los colaboradores creen que todos los beneficios que reciben son de acuerdo a las leyes laborales vigentes (Tabla 6).

- 3) Se determinó que existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,031$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,01 según la tabla de los niveles de

significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,350$ lo que indica que existe una correlación positiva baja (tabla 35). Fundamentado que más del 36% de los colaboradores creen que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo (Tabla 8), también, el 79% de los colaboradores están de acuerdo a que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia (Tabla 9).

- 4) Se determinó que existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022, demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor}<0,000$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,01 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,580$ lo que indica que existe una correlación positiva moderada (tabla 36). Sustentado que más del 78% de los colaboradores perciben que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlos ante cualquier problema que pueda surgir (Tabla 11), además, el 50% de los colaboradores creen que los requisitos en las convocatorias de trabajo son esenciales para el correcto desempeño del personal (Tabla 12).
- 5) Se determino que existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huicungo 2022, demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor}<0,000$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ es menor a 0,01 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,399$ lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 37). Fundamentado que más del 63% de los colaboradores creen que la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa (Tabla 14), también más del 68% de los colaboradores consideran que las habilidades

sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupen el puesto (Tabla 17).

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al gerente municipal realizar una revisión del manual de funciones y un reglamento de trabajo para cada puesto en el trabajo. Además, se deben revisar las mejoras en las instalaciones físicas de la entidad; para garantizar la seguridad de los trabajadores, además que se brinde charlas motivacionales en temas de desarrollo profesional, personal, ejercer liderazgo, utilizando el reforzamiento positivo en las relaciones laborales y además realizar reuniones de trabajo para comunicar algunas deficiencias e incentivarlas a mejorar.
- 2) Se recomienda al gerente municipal, brindar oportunidad de crecimiento personal en la Municipalidad, así mismo contar con una política de crecimiento personal, brindando al personal el reglamento interno de la entidad, así mismo crear un ambiente que genere optimismo y compañerismo y que esto ayude a que los trabajadores se encuentren más cómodos y entusiasmados en sus labores.
- 3) Se recomienda al gerente municipal, definir los puestos de trabajo y el personal que debe ocupar los cargos para reducir los índices de rotación que se presenta en la municipalidad y se pueda brindar estabilidad laboral a los trabajadores. Así mismo brindar reconocimientos de logros para la mejora de la satisfacción laboral del personal.
- 4) Se recomienda al gerente municipal que los jefes de la unidad evalúen periódicamente la capacidad de trabajo y desempeño de los empleados y brinden una retroalimentación útil a la empresa sobre competitividad y mejora del desempeño, cumplimiento los objetivos y metas institucionales.
- 5) Se recomienda al gerente municipal redefinir los lineamientos de relación con los empleados y darles mayor autoridad para el desarrollo de sus funciones a fin de que obtengan un grado de liderazgo que les permita realizar tareas que fortalezcan las relaciones profesionales y sociales que requieren ser reforzadas a través de actividades recreativas, deporte y convivencia de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Castillo, A. (2018). *La mercadotecnia como estrategia para el desarrollo integral de las MIPYMES. Estudio de caso: Marisquería" Acapulco" 2016* (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).
- Andrade, A (2021). En su tesis: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2021”. [tesis de postgrado en la Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3260;jsessionid=B64964FA5372642799E11F85C09F09EF>
- Armenta Ramírez, J. (2019). Diagnóstico de los factores que, en el marco de la cultura organizacional, posibilitan la rotación de personal operativo en tiendas de conveniencia.
- Callupe y Vázquez (2019). En su tesis: “Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019”. [tesis pregrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5514>
- Carrion Colchado, B. J. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña-región Lambayeque. Año 2018*
- Castaño Trejos, L. A. (2019). Relación entre alineación estratégica, cultura organizacional y procesos de gestión de talento humano que contribuyen al desarrollo de distribuciones Pedimax SAS sede Dosquebradas.
- Chávez (2019), en su tesis titulada “Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019”. [tesis postgrado de la Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38771/Chavez_FSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez Pacheco, J. J. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, en el año 2017.*
- Chenamé, J. (2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado.* Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos.* México, Editorial Altos.
- Conexión ESAN. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla> cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. RH Sampieri,

- Del Estado, C. (2017). Reglamento General para la Administración, Utilización, Manejo y Control de los Bienes e Inventarios del Sector Público (Acuerdo No. 041-CG-2017).
- Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R., & Medina Zuta, P. (2021). El mapeo epistémico: herramienta esencial en la práctica investigativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 172-188
- Duverly y Muñoz (2018), en su tesis titulada "Satisfacción Laboral y Justicia Organizacional en una Institución de funcionarios Públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile". [tesis pregrado de la Universidad de Concepcion].*
<http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/3294/4/Espinoza%20Bahamondes%20-%20%20Mu%c3%b1oz%20Caro.pdf>
- Franco Uribe, C. Y., García Salgado, Y. M., Graciano, R. M., & Rojo Ortiz, L. (2020). ¿Cuáles son los factores de la cultura organizacional que influyen en la rotación de personal que se encuentra ubicada en el rango de edad de la generación Z?
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267.
- Gorbina Dongo, O. V. (2018). Gestión de recursos informáticos y el logro de competencias digitales en las carreras de formación técnica del Instituto Superior de Educación Público la Inmaculada, Camaná 2017.
- Guevara Céspedes, C. E. (2022). Implementación de people analytics y plan estratégico para reducir el alto nivel de rotación de personal en una empresa del rubro fast food.
- Hernández et al. (2017). *Selección de la muestra*.
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, Fernández & Baptista (2006). *Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación*
- Herrera López, H. J., & Ruiz Ojeda, N. S. (2020). Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group.
- Hidalgo, M. G. A., González, D. D. C. C., & Negrete, L. E. Z. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. Revista Ibero Americana de Estrategia, 18(4), 615-629.*
- Huayama Gutierrez, E. (2018). El Impacto de la Rotación del Personal Administrativo con el Desempeño Laboral en una Entidad Estatal, 2018, Lima-Perú.
- Ibarra García, M. L. (2022). Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos.*

- Junco Garrido, N. C. (2021). Clima laboral de la Tienda Tropimotors, sucursal de Babahoyo (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2021).
- Livias (2021), en su tesis titulada *“Rotación del Personal Administrativo y el Proceso de Adaptación en la Gestión de un Nuevo Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de Huamalfés, Huánuco 2021”*. [tesis post grado de la Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74390/Livias_SN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Savoy, J. (2019). La política de compensaciones y beneficios como factor de motivación en los empleados del Ente Regulador del Juego de Azar de la Provincia de Salta.
- Maldonado, J. (2018). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Honduras.
- Marcelo, E. (2019). En su Tesis: *“Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018”*. [tesis postgrado de la Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23176>
- Martínez et al. (2018). Aplicación de los modelos de gestión de calidad a la tutoría universitaria. *Revista Complutense de Educación*.
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Ed Semphis, Madrid.
- Nieves, V. (2021). *La gran rotación laboral o por qué millones de trabajadores dejan su empleo cada mes en EEUU*. El Economista.es <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11391612/09/21/La-gran-rotacion-laboral-o-por-que-millones-de-trabajadores-dejan-su-empleo-cada-mes-en-EEUU.html>
- Orbe Silva, A. G. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Parra Pinzón, C. A., & Salgado Cortes, M. (2019). Factores que causan la rotación del personal administrativo en alquilar construcciones SA en la ciudad de Santiago de Cali.
- Parra, V. G., & Guerra, M. D. L. Á. M. (2021). La evolución de la noción de contrato a partir de las justificaciones en torno a su obligatoriedad. *Revista Justicia & Derecho*, 4(3), 1-21.
- Pérez (2018), en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua”*. [tesis postgrado de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Portilla Aviles, E. L. (2019). La comunicación y su incidencia en la resolución de conflictos laborales (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2019).

- Quintana Guerra, A. R., & Morales Chavez, C. A. T. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional del personal del área de dermatología en laboratorios Crespal La Paz (Doctoral dissertation)*.
- Quintana-Torres, Y. E. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Educación y educadores, 21(2), 259-281.*
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica, 31(2), 207-220.*
- Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., Pacheco-Ruíz, C., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica, 31(4), 221-232.*
- Ruiz (2019), en su tesis titulada “La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa – 2019”. [tesis de pregrado de la Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1973>
- Salazar (2018), en su tesis titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”. [tesis postgrado de la Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Sampieri, Fernández & Baptista, (2014). Definiciones de los enfoques
- Segovia, R. (2014). La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey-San Juan de Lurigancho.
- Stiglitz, J. E. (2020). *Capitalismo progresista: la respuesta a la era del malestar. Taurus*
- Villar, C. D. J. B. (2019). *Desarrollo de habilidades directivas.*
- Westfalia, R. (2020). Relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019
- Zaldúa Gorozabel, A. B. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del cantón Paján provincia de Manabí.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Campos Maza, C. (2023). *La rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 2

CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL

A	B	C	D	E	F
	PERIODO:		2021		
	Nº	CONDICION	CARGO ESTRUCTURAL	APELLIDOS Y NOMBRES	BRUTO
01	SERVIR	ALCALDE - CONCEJO MUNICIPAL		CACHIQUE CAPPILLO RODIL	5,300.00
02	276	GERENTE DE DESARROLLO AMBIENTAL		VASQUEZ GONZALES GABY SAIDT	1,700.00
03	276	UNIDAD DE ABASTE Y PATRIMONIO		RAMIREZ SHUPINGAHUA JHORLIN BRANDON	1,700.00
04	276	PROGRAMA VASO DE LECHE		PEREZ IGLESIAS GUILLERMO	1,484.00
05	276	POLICIA MUNICIPAL		OCHOA DEL CASTILLO LLONER	1,408.00
06	276	RECURSO HUMANO / DEFENSA CIVIL		ROMERO PISCO ROGER	1,409.00
07	276	OPERADOR DEL AGUA POTABLE		RAMIREZ TUESTA ROLANDO	1,409.00
08	276	OPERADOR DEL CARGADOR FRONTAL		AMACIFUEN GONZALES JHONY	1,570.00
09	276	REGISTRO CIVIL		CABALLERO JUZGA LUZ	1,484.00
10	1057	UNIDAD DE TESORERIA		PEREZ CARDENAS JAIRO XAVIER	1,700.00
11	1057	UNIDAD DE CATASTRO Y CONTROL URBANO		ALVARADO SANGAMA FRANK WUILER	1,600.00
12	1057	GERENTE DE SERVICIOS PUBLICOS		NIGHTINGALE MURAYARI ROBERT JOEL	1,500.00
13	1057	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL		CABALLERO GOMEZ GUILLERMO	1,500.00
14	1057	SECRETARIA		FASANANDO DEL CASTILLO BLANCA ROCIO	1,500.00
15	1057	UNIDAD DE RECAUDACION TRIBUTARIA		DAVILA GOMEZ WILLY JESUS	1,200.00
16	SNP	ASISTENTE DE GERENCIA DESARROLLO ECO LOCAL		ROMERO PIZANGO ALDAIR ESTOYKO	1,500.00
17	SNP	RESPONSABLE DE TELECENTRO		TAFUR FLORES JONATAN	1,500.00
18	SNP	CONTROLADOR DE MAQUINARIA		BERROCAL MARTINEZ VICTOR HUGO	1,500.00
19	SNP	APOYO EN EL ADULTO MAYOR			1,200.00
20	SNP	APOYO EN LA ESTIMULACION TEMPRANA			930.00
21	SNP	APOYO EN REGISTRO CIVIL			930.00
22	SNP	APOYO EN DEMUNA			360.00
23	SNP	GUARDIAN DE MAQUINARIA			1,500.00
24	SNP	ASISTENTE DE SECRETARIA		VARGAS SAAVEDRA ANITA LILEY	930.00
25	SNP	ASISTENTE DE GERENCIA DESARROLLO AMBIENTAL		GUERRA DEL AGUILA KARELL JANELA	930.00
26	SNP	DIGITADORA DE LA ULE		BERROCAL SALAS TATY MIRELLA	1,200.00
27	SNP	MESA DE PARTES		CASANOVA DEL CASTILLO ERMA	930.00
28	SNP	SERVICIO DE AGUA POTABLE BARRIO LA VICTORIA		JUZGA DEL CASTILLO EVER	930.00
29	SNP	TECNICO EN ALMACEN		PEREZ GOMEZ CARLOS HENRI	930.00
30	PRACTICANTE	PRACTICANTE			500.00
31	PRACTICANTE	PRACTICANTE			500.00
32	PRACTICANTE	PRACTICANTE			500.00
33	PRACTICANTE	PRACTICANTE			500.00
34	SNP	LIMPIEZA PALACIO MUNICIPAL		SHUPINGAHUA FASANANDO LIZ JESSICA	930.00
35	SNP	LIMPIEZA PLAZA ARMAS HUICUNGO		SHUPINGAHUA TUANAMA KATY MERCEDES	350.00
36	SNP	LIMPIEZA PLAZA ARMAS HUICUNGO		SINARAHUA PIZANGO MARITZA	350.00
37	SNP	LIMPIEZA PLAZA ARMAS B VICTORIA		SORIA DEL CASTILLO NARELITH	350.00
38	SNP	LIMPIEZA PLAZA ARMAS B VICTORIA		SANGAMA TUANAMA SAMANTA	350.00

ANEXO 3
SOLICITUD DE AUTORIZACION



Municipalidad Distrital
Huicungo
PROVINCIA MARISCAL CÁCERES
REGION SAN MARTIN



“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Huicungo, 12 de setiembre del 2022

CARTA N°028-2022-MDH/ALC

Señorita:
Carmen Campos Maza
Bach. En Administración de Empresas
de la Universidad de Huánuco

presente

Asunto : COMUNICA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS PARA OPTENER TITULO PROFESIONAL

Referencia : SOLICITUD DE AUTORIZACION DE INVESTIGACION PARA REALIZAR LA TESIS PARA OBTENER TITULO PROFESIONAL

De mi Especial Consideración.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUICUNGO**, al mismo tiempo **AUTORIZARLE** realizar la investigación para su tesis titulada **“LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUICUNGO-2022**, del distrito de **Huicungo, Provincia de Mariscal Cáceres – Región San Martín**, así mismo **COMUNICARLE** que la información solicitada será entregada por el área de Recursos Humanos, además puede usar el nombre de la municipalidad para realizar la recolección de datos aplicando sus encuestas dentro de nuestro ámbito territorial.

Propicia es la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL HUICUNGO
PROV. MARISCAL CÁCERES (PTO) SAN MARTIN
Rodil Cachique Cappillo
DNI: 80988776
ALCALDE

Jr. Santa Rosa cdra 4 - Huicungo
Contactos: 968120078 / 921552412
munihuicungo@hotmail.com



Corazón
del
Gran Pajatén
y Reserva de Biosfera

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Distrital de Huicungo, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre los factores personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre los factores personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre los factores de cargo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre los factores competitivos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre los factores de personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo 2022.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Rotación de Personal</p> <p>Dimensiones</p> <p>Factores organizacionales</p> <p>Factores de cargo</p> <p>Factores competitivos</p> <p>Factores Personales</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> </div>
			<p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Recompensas</p> <p>Metas de trabajo</p> <p>Equipo humano</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	

ANEXO 5
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE Rotación de Personal	Factores organizacionales	Desarrollo profesional	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?
		Desarrollo personal	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?
		Clima organizacional	¿Usted cree que existe buenos tratos laborales con sus compañeros en general? ¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?
	Factores de cargo	Responsabilidad	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?
		Gestión de recursos	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?
		Política laboral	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral? ¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?
	Factores competitivos	Perfil de autoridades	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?
		Requisitos	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal? ¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?
	Factores Personales	Experiencia laboral	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?
		Estrés y presión	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión? ¿Cree usted que su perfil Laboral se adecua a las necesidades de tu empleador? ¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?
VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral	Recompensas	Salario	¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?
		Reconocimiento	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?
		Ascenso	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?
	Metas de trabajo	Cumplimiento de actividades	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?

		Cumplimiento de objetivos y metas.	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?
		Identificación con el trabajo	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?
	Equipo humano	Trabajo en equipo	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?
		Relación con los compañeros.	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?
		Cumplimiento de reglamentos, normas.	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?
	Condiciones de trabajo	seguro	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?
		Espacio de trabajo	<p>¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?</p> <p>¿Cree usted que para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huicungo la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?</p> <p>¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?</p> <p>¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones?</p> <p>¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?</p>

ANEXO 6
CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Cuestionario sobre: Rotación del personal

Objetivo: Este cuestionario tiene como finalidad recaudar información necesaria acerca de la rotación del personal en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Cuestionario dirigido a: Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Nombre y Apellido:

Edad:

Genero:

Fecha:

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces, 4: Casi nunca, 5: Nunca

Nº	ÍTEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factores organizacionales						
01	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?					
02	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?					
03	¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?					
04	¿Cree que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?					
Dimensión 2: Factores del Cargo						
		1	2	3	4	5
05	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con sus responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?					
06	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los respectivos materiales para el desarrollo de su trabajo?					
07	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?					
08	¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?					
Dimensión 3: Factores Competitivos						
		1	2	3	4	5

09	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?					
10	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?					
11	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
Dimensión 4: Factores Personales		1	2	3	4	5
12	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?					
13	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión?					
14	¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?					
15	¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 7

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Cuestionario sobre: Satisfacción Laboral

Objetivo: Este cuestionario tiene como finalidad recaudar información necesaria acerca de la Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Cuestionario dirigido a: Funcionarios y Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Huicungo.

Nombre y Apellido:

Edad:

Genero:

Fecha:

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces, 4: Casi nunca, 5: Nunca

Nº	ÍTEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Recompensas						
01	¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?					
02	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?					
03	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?					
Dimensión 2: Metas de Trabajo						
04	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?					
05	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?					
06	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?					
Dimensión 3: Equipo Humano						
07	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?					
08	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?					
09	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?					

Dimensión 4: Condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?					
11	¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?					
	¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?					
13	¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
14	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?					
15	¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 8

EVALUACION DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?	X		X		X		
2	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?	X		X		X		
3	¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?	X		X		X		
4	¿Cree usted que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	X		X		X		
5	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con su responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?	X		X		X		
6	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los recursos materiales para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?	X		X		X		

8	¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?	X		X		X		
10	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
12	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?	X		X		X		
13	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión?	X		X		X		
14	¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
15	¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?	X		X		X		
16	¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?	X		X		X		
18	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?	X		X		X		
19	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?	X		X		X		
20	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?	X		X		X		
21	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?	X		X		X		
22	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?	X		X		X		

23	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?	X		X		X	
24	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?	X		X		X	
28	¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	X		X		X	
29	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X	
30	¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?	X		X		X	
PUNTAJE TOTAL		18		18		18	

Datos del Experto:



Firma: _____

Apellidos y Nombres: JULIO CESAR BURILLO VELA

DNI: 41352183

ANEXO 9

EVALUACION DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?	X		X		X		
2	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?	X		X		X		
3	¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?	X		X		X		
4	¿Cree usted que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	X		X		X		
5	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con su responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?	X		X		X		
6	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los recursos materiales para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?	X		X		X		

8	¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?	X		X		X		
10	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
12	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?	X		X		X		
13	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión?	X		X		X		
14	¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
15	¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?	X		X		X		
16	¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?	X		X		X		
18	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?	X		X		X		
19	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?	X		X		X		
20	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?	X		X		X		
21	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?	X		X		X		
22	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?	X		X		X		

23	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?	X		X		X	
24	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?	X		X		X	
28	¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	X		X		X	
29	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X	
30	¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?	X		X		X	
PUNTAJE TOTAL		18		18		18	

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: HILDER AVILIO VELASQUEZ MOSTACERO

DNI: 27152935

ANEXO 10

EVALUACION DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que al percibir un buen trato es necesario cambiar de área?	X		X		X		
2	¿Usted considera que al rotar de área cumple con sus metas profesionales?	X		X		X		
3	¿Usted cree que existen buenos tratos laborales con sus compañeros en general?	X		X		X		
4	¿Cree usted que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes?	X		X		X		
5	¿Cree usted que todos los ciudadanos cumplen con su responsabilidades de trabajo en sus respectivas áreas?	X		X		X		
6	¿Cree usted que el área de desarrollo humano cuenta con los recursos materiales para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo usted que se implemente una política de ascenso y línea de carrera basándose en el desempeño y eficiencia laboral?	X		X		X		

8	¿Cree usted que existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X		
9	¿Percibe usted que los jefes o encargados lo escuchan y tratan de apoyarlo ante cualquier problema que pueda surgir?	X		X		X		
10	¿Cree usted los requisitos en las convocatorias de trabajo son lo esencial para el correcto desempeño de las funciones del personal?	X		X		X		
11	¿Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
12	¿Cree usted la experiencia laboral es decisiva para la contratación del personal en una empresa?	X		X		X		
13	¿Considera usted que realiza un buen desempeño laboral bajo presión?	X		X		X		
14	¿Cree usted que su perfil laboral se adecua a las necesidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
15	¿Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto?	X		X		X		
16	¿Considera usted agradable las gratificaciones que recibe por parte de la institución?	X		X		X		
17	¿Considera usted que su trabajo dentro de esta municipalidad Distrital de Huicungo, le hace sentir realizado como persona y recibe tal reconocimiento?	X		X		X		
18	¿Considera Usted que recibir una remuneración salarial debería ser acorde a sus habilidades y experiencias?	X		X		X		
19	¿Usted cree que fijar metas es necesario para que lograr los objetivos en grupo?	X		X		X		
20	¿Considera usted que los colaboradores administrativos están informados acerca de los logros obtenidos por algún miembro?	X		X		X		
21	¿Cumple con las políticas y normas que establece la Institución?	X		X		X		
22	¿Considera usted que las reuniones con los equipos que se realizan resultan de utilidad para realizar mi trabajo?	X		X		X		

23	¿El compañerismo que se da en el área laboral es de manera empática y respetuosa?	X		X		X	
24	¿Considera usted que se cumple en cabalidad los reglamentos y normas planteadas en su área de trabajo?	X		X		X	
25	¿Considera usted que se encuentra en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en una coyuntura cada vez más exigente?	X		X		X	
26	¿Cree usted que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias dentro de la Municipalidad Distrital de Huicungo?	X		X		X	
27	¿Cree usted que la capacitación influye significativamente en su satisfacción laboral?	X		X		X	
28	¿Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	X		X		X	
29	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X	
30	¿Considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente?	X		X		X	
PUNTAJE TOTAL		18		18		18	

Datos del Experto:

Firma: _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____

01157266

ANEXO 11
GALERIA FOTOGRAFICA

