



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YENNY ROSMERY LAURA FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YENNY ROSMERY LAURA FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:



Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICÍMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0349-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de abril 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-3277** de fecha **09-04-2024** de **LAURA FLORES YENNY ROSMERY**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROCINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **LAURA FLORES YENNY ROSMERY**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | |
|-------------------|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA |
| * Primer miembro | : Dr. LEOPOLDO CONDORI CARI |
| * Segundo miembro | : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * Asesor | : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | |
|---------|-----------------------------|
| * Lugar | : Salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : lunes 29 de abril de 2024 |
| * Hora | : 10:00am |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1217-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de noviembre de 2023

VISTOS:

El Expediente: N° 2023-CU-15608 de fecha 22 de noviembre de 2023, del Bach. YENNY ROSMERY LAURA FLORES, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. YENNY ROSMERY LAURA FLORES, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023** conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023** presentado por el (la) Bach. YENNY ROSMERY LAURA FLORES, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 936-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

VISTOS: El oficio N° 077-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-2054, presentado por: LAURA FLORES YENNY ROSMERY, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): LAURA FLORES YENNY ROSMERY, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, de acuerdo al acta de supervisión y conformidad de fecha 18 de setiembre de 2023 realizado por el Vicerrectorado de Investigación en la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual, en el desarrollo del punto 2, indica:

"El director de la Unidad de Investigación Dr. David Juan Gutiérrez Mayta informa integrar a 03 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas miembros del comité investigador a los docentes: - Dr. Roberto Payé Colquehuanca, Dr. Robbins Flores Aguilar, el Mgtr. Jhon Alex Quispe Mejía y accesitario el Dr. Juan Mauricio Pilco Churata; que bajo revisión del CV docente investigador de cada miembro se da conformidad de cumplir con el perfil investigador requerido por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación (...)"

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-2054, presentado por: LAURA FLORES YENNY ROSMERY, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 29 de setiembre de 2023, por el docente: Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: opinión favorable, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, presentado por: LAURA FLORES YENNY ROSMERY para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.





RESOLUCIÓN N.º 936-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	LAURA FLORES YENNY ROSMERY
Título de la propuesta de investigación:	RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CERDAS VELÁSQUEZ"
Benigno Callaña Quispe
Dr. Benigno Callaña Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%




Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSMERY LAURA FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70161996
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-6375-5286
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Edificio: Municipalidad Provincial de San Román</p> <p>Coordenadas: Latitud: 15° 49' 355"S Longitud: 70° 13' 640" O URL Maps: https://maps.app.goo.gl/FdtvXm4zKF4mhHvGA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VEGASQUEZ

[Signature]

Dr. S. S. Elicimaco Aguilar Prieto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YENNY ROSMERY LAURA FLORES, identificado con DNI
Nro. 70161996, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMÁS LICÍMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de Mayo del 2024



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este logro a dos personas excepcionales en mi vida, mis padres. A lo largo de mi trayecto académico, han desempeñado un papel fundamental en mi desarrollo personal y en mi crecimiento como individuo. Su influencia, amor y apoyo incondicional han sido pilares en mi vida, moldeándome con valores, hábitos y sentimientos valiosos que han sido la base de mi éxito.

La educación y la formación de carácter que mis padres me han brindado no tienen precio. Han sido la fuente de inspiración que me ha impulsado a nunca rendirme en mis estudios y a superar desafíos con determinación. Su paciencia infinita y su aliento constante me han sostenido en los momentos de duda y dificultad.



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía y fuente de fortaleza a lo largo de este camino.

Asimismo, quiero extender mi gratitud a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas. Agradezco a mis estimados docentes, cuya dedicación y conocimiento desempeñaron un papel fundamental en mi proceso educativo, y cuyas enseñanzas se ven reflejadas en la culminación de mi paso por la universidad.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres, quienes han sido los mayores promotores y apoyo incondicional durante todo este proceso. Su amor, orientación y sacrificio han sido fundamentales en mi desarrollo académico. Sin su constante aliento, nada de esto habría sido posible. Estoy eternamente agradecido por su inquebrantable respaldo.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESÚMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema principal	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.1.1. Internacional.....	6
3.1.2. Nacional	8
3.1.3. Local.....	10
3.2. MARCO TEÓRICO	12



- 3.2.1. Reconocimiento..... 12
- 3.2.2. Factores que influyen en el reconocimiento laboral..... 13
- 3.2.3. Tipos de reconocimiento laboral 15
- 3.2.4. Impacto del reconocimiento en los empleados y la organización 16
- 3.3. SATISFACCIÓN LABORAL 18
 - 3.3.1. Factores determinantes de la satisfacción laboral 18
- 3.4. MARCO CONCEPTUAL 20

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. HIPÓTESIS GENERAL 22
- 4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 22
- 4.3. VARIABLES 22
- 4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 23

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 24
- 5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN 24
- 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 24
- 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 25
- 5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 25
- 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 25
 - 5.6.1. Población..... 25
 - 5.6.2. Muestra..... 26
- 5.7. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTO 27
 - 5.7.1. Técnica 27



5.7.1. Instrumento..... 27

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 28

5.8.1. Confiabilidad..... 28

5.8.2. Validez..... 28

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS 29

5.10. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS..... 29

5.10.1. Contrastación de la hipótesis general 29

5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas..... 30

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS..... 34

6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov 34

6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones 35

6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión 36

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 37

6.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 41

CONCLUSIONES 45

RECOMENDACIONES..... 47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 49

ANEXOS 53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	23
Tabla 2 Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	28
Tabla 3 Prueba estadística de la hipótesis general	30
Tabla 4 Prueba estadística de la hipótesis específica 1	31
Tabla 5 Prueba estadística de la hipótesis específica 2	32
Tabla 6 Prueba estadística de la hipótesis específica 3	33
Tabla 7 Prueba estadística de normalidad	35
Tabla 8 Valoración del grado de correlación.....	35
Tabla 9 Prueba de correlación de la hipótesis general	37
Tabla 10 Prueba de correlación de objetivo específico 1	38
Tabla 11 Prueba de correlación del objetivo específico 2	39
Tabla 12 Prueba de correlación del objetivo específico 3.....	40



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Interpretación de los diagramas de dispersión	36
Figura 2 Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo general	37
Figura 3 Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 1	38
Figura 4 Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 2	39
Figura 5 Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 3	40



RESÚMEN

El objetivo general que se planteó fue; determinar el grado de relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023. El método fue de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y de tipo aplicada y un diseño no experimental- transversal la población fueron 453 colaboradores con muestreo probabilístico de 209 trabajadores sujetos de estudio. La técnica aplicada fue la encuesta como instrumento el cuestionario para medir ambas variables, la confiabilidad del instrumento mostro 0,903 para el reconocimiento y 0,888 para la satisfacción laboral, la validez del instrumento fue sometido a criterio por tres expertos siendo apto para aplicar al estudio. El resultado de la prueba de correlación a través de Rho de Spearman fue de moderada con un valor de relación del 67.6% y una significancia del p-valor de 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluyendo que el reconocimiento en el trabajo está relacionado de manera significativa con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Ambiente laboral, equidad, oportunidades de crecimiento, reconocimiento formal, remuneración.



ABSTRACT

The general objective that was set was; determine the degree of relationship between recognition and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of San Román, year 2023. The method was a quantitative approach with a correlational and applied level and a non-experimental-cross-sectional design, the population was 453 collaborators with probabilistic sampling of 209 workers subject to study. The technique applied was the survey as an instrument, the questionnaire to measure both variables, the reliability of the instrument showed 0.903 for recognition and 0.888 for job satisfaction, the validity of the instrument was submitted to the criteria of three experts, being suitable to apply to the study. The result of the correlation test through Spearman's Rho was moderate with a relationship value of 67.6% and a significance of the p-value of 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluding that recognition at work is significantly related to job satisfaction.

Keywords: work environment, equity, growth opportunities, formal recognition, remuneration.



INTRODUCCIÓN

El reconocimiento se refiere al acto de valorar y apreciar el desempeño, logros y contribuciones de los empleados en lo laboral. Está conectado con la lealtad, el elogio y la recompensa por el trabajo bien hecho. Por otro lado, la satisfacción laboral indica el estado de optimismo y plenitud que percibe un trabajador en conexión en lo laboral y su entorno laboral.

El contexto laboral actual, el reconocimiento y la satisfacción laboral son aspectos elementales hacia la complacencia y el éxito de las organizaciones. A nivel internacional, se evidencio que el reconocimiento y la satisfacción laboral hay una consecuencia significativa en la productividad, el compromiso y la retención del talento en diferentes sectores y países. Diversas investigaciones han demostrado que los trabajadores que se ven apreciados y agradecidos por sus logros y aportaciones tienden a experimentar más satisfacción laboral, lo cual señala en un desempeño más eficiente y un clima laboral positivo.

En el contexto del Perú, el reconocimiento y la satisfacción laboral también se han convertido en temas relevantes y de interés creciente. Últimamente, se aprecia mayor reflexión acerca de la importancia de promover un clima laboral que aprecie y reconozca los esfuerzos y resultados de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de los avances, aún existen desafíos significativos en relación con la implementación de prácticas efectivas de identificación y la prosperidad de la satisfacción laboral en el país. Es necesario enfatizar en el conocimiento que contribuyen en el reconocimiento y la satisfacción laboral en el ambiente peruano, así como en la identificación de estrategias y prácticas que puedan aportar a su mejoría (Parra, 2013).

A nivel local, Provincia de San Román, situada en la región de Puno, el reconocimiento y la satisfacción laboral son aspectos de preeminencia para el progreso y



comodidad de los empleados. Como entidad empleadora, tiene la responsabilidad de promover un ambiente laboral favorable, donde los trabajadores se consideren apreciados, motivados y complacidos con sus labores. Sin embargo, es necesario investigar más a fondo la situación específica en esta provincia, identificar las carencias e intereses de los colaboradores, como evaluar las prácticas actuales de reconocimiento y su consecuencia en la satisfacción laboral. El objetivo determinar la relación del reconocimiento laboral y la satisfacción laboral, con el fin de proporcionar información notable para el diseño de técnicas y manejos que originen un ambiente laboral seguro y grato en este contexto local.

Este estudio fue elaborado de acuerdo con lo establecido en la póliza número 004-2019-UANCV-VRAD-OI "Lineamientos para asegurar la calidad de las actividades encaminadas a la obtención de grados o títulos profesionales". Investigación encaminada a esclarecer el grado de asociación. Como resultado, se desarrolló lo siguiente:

EN EL CAPÍTULO I, se muestra las condiciones generales, como los problemas y la justificación .

EN EL CAPÍTULO II, los objetivo general y específico.

EN EL CAPÍTULO III, muestra los antecedentes y el marco teórico.

EN EL CAPÍTULO IV, muestra los análisis de resultados y la discusión.

EN EL CAPÍTULO V, muestra la metodología del estudio, la población y muestra y la contrastación de las hipótesis.

EN EL CAPÍTULO VI, muestra los resultados, conclusión y recomendación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Universalmente, existe una creciente preocupación por el reconocimiento laboral y su impacto en la satisfacción laboral del empleado. El reconocimiento laboral señala la valoración y aprecio que se brinda a los empleados por su desempeño, logros y contribuciones en el entorno de trabajo. Se ha observado que el reconocimiento adecuado puede tener resultados buenos Enel rendimiento, el compromiso laboral y el bienestar general. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchos países enfrentan desafíos en el reconocimiento laboral, lo que crea consecuencias negativas tanto individual como organizacional (Ruíz, 2007).

En el contexto nacional del Perú, se ha identificado una brecha significativa en términos de reconocimiento laboral y satisfacción laboral. A pesar del avance en las políticas laborales y los derechos de los empleados, persisten problemas relacionados con la ausencia de reconocimiento y valoración de los jefes. Esto puede manifestarse en la falta de oportunidades de crecimiento, la ausencia de incentivos y recompensas adecuadas, así como en la falta de retroalimentación y comunicación efectiva en el lugar de trabajo. Estos factores influyen negativamente



la motivación y la satisfacción, lo que tendría implicaciones en el rendimiento, la retención de empleados y el clima laboral en general (Parra, 2013).

En este sentido, es necesario realizar un estudio exhaustivo que explore la relación entre el reconocimiento laboral y la satisfacción laboral en el argumento definido del Perú. Este análisis permitirá identificar los elementos que participan al no reconocimiento en el ambiente laboral, evaluar sus efectos en la satisfacción de los colaboradores y proponer sugerencias y estrategias para mejorar esta situación a nivel global como local (Parra, 2013).

La Municipalidad es una entidad gubernamental encargada de brindar servicios públicos a la comunidad y acreditar la seguridad de la población. Lo cual, es fundamental analizar cómo se valora y reconoce el trabajo de los empleados municipales, así como el impacto que esto tiene en su satisfacción y desempeño laboral. En este contexto, se observa una serie de desafíos relacionados con el reconocimiento laboral. Entre ellos se pueden mencionar la falta de un sistema formalizado de reconocimiento, la ausencia de incentivos y recompensas tangibles por el buen desempeño, así como la escasa retroalimentación y comunicación efectiva entre los empleados y sus superiores. Estos factores pueden generar un ambiente laboral desmotivado, donde los trabajadores no se sientan valorados ni reconocidos por su labor, lo que puede afectar negativamente su satisfacción y compromiso con la organización.

Asimismo, es importante considerar que la falta de reconocimiento laboral puede tener consecuencias perjudiciales para la Municipalidad de San Román. Esto puede traducirse en una disminución de la productividad, un aumento de la rotación de personal, una falta de compromiso con los objetivos institucionales y un clima laboral poco saludable.



1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Existen diversas teorías que respaldan la importancia del reconocimiento como componente clave para la comodidad y el rendimiento de los empleados. Se busca contribuir a la teoría presente al examinar cómo el reconocimiento laboral afecta en la satisfacción laboral. Esto permitirá generar conocimiento valioso que contribuya al entendimiento del procedimiento psicológico y organizacionales involucrados en esta relación de ambas variables.

La investigación propuesta se llevará a cabo utilizando un enfoque metodológico riguroso. Con un enfoque cuantitativo, un método deductivo y un nivel correlacional Se emplearán métodos de recopilación de datos como encuestas, para obtener información detallada sobre la percepción de los colaboradores en relación con el reconocimiento y la satisfacción laboral. Estos métodos permitirán recolectar datos cuantitativos, lo que facilitará un análisis más completo y



enriquecedor. Al utilizar una metodología sólida, se busca afirmar la validez y la confiabilidad de los resultados dados, reforzando la credibilidad del estudio.

El estudio de la problemática del reconocimiento laboral y su relación con la satisfacción laboral en la Municipio Provincial de San Román tiene un enfoque práctico y aplicado. Los resultados obtenidos a partir de esta investigación podrán ser utilizados como base para implementar intervenciones y mejoras en el ámbito laboral. Por ejemplo, los hallazgos podrían orientar el diseño de programas de reconocimiento y recompensas, la realización de estrategias de retroalimentación y comunicación efectiva, así como la promoción de un clima laboral saludable y motivador. De esta manera, se busca un resultado bueno en la condición de vida y el desempeño del empleado de la municipalidad, generando beneficios tanto para ellos como para la organización en su conjunto.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Establecer el grado de relación del reconocimiento formal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación entre las recompensas tangibles y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación entre la equidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Internacional

En Afganistán, Abdurrasheed Y Mohammad (2023) El artículo titulado "La relación entre el salario y el reconocimiento en la satisfacción laboral: Un estudio de profesores universitarios" pretende investigar la relación. Se usó un método de investigación cuantitativo, y la información recogida por un cuestionario de encuesta. El tamaño de la muestra 453 docentes. En los resultados el estudio mostró que tanto el salario como el reconocimiento sostiene una consecuencia positiva significativa en el bienestar laboral del personal académico. El estudio concluye que las organizaciones deberían ofrecer salarios competitivos y reconocimiento para aumentar la satisfacción laboral.

En Indonesia, Maizura et al. (2020) en el artículo titulado "Impacto de la recompensa y el reconocimiento en la satisfacción laboral" el objetivo fue investigar el impacto de los empleados de la industria manufacturera. Se usó el método cuantitativo, y la información se recogieron mediante un cuestionario de encuesta. La población del estudio fueron los empleados que trabajan en la industria. El resultado mostró que la recompensa y el reconocimiento tienen un



efecto positivo significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la industria manufacturera de Indonesia. Concluye que las organizaciones deberían centrarse en ofrecer recompensas y reconocimiento para aumentar la satisfacción laboral de los empleados de la industria manufacturera de Indonesia.

En la India, Rumana et al. (2020) El estudio titulado "Factores que afectan a la satisfacción laboral en el sector turístico" identifican los antecedentes de la satisfacción laboral en la sección turística de Bangladesh y su importancia relativa para los empleados. Se usó un método de investigación cuantitativo, y la información recogida por un cuestionario de encuesta. La población del estudio fueron los empleados que trabajan en el sector turístico de Bangladesh. El estudio identificó varias causas que influye a la satisfacción laboral, como pagos, la estabilidad laboral, el ambiente y los beneficios de desarrollo profesional. El estudio concluye que las organizaciones deberían centrarse en ofrecer salarios competitivos, seguridad laboral y un entorno de trabajo positivo para aumentar la satisfacción laboral del ámbito turístico de Bangladesh.

En Indonesia, Hutama y Enrika (2020) El artículo titulado; comprender el impacto de la recompensa y el reconocimiento, en la retención de talentos con la satisfacción laboral en los millennials. El objetivo fue estudiar la relación de la recompensa, el reconocimiento, la equidad con la vida profesional y particular. Se usó un método de investigación cuantitativo, y la información recogida por un cuestionario de encuesta y con una muestra de 200 individuos. Los resultados dicen que hay un impacto positivo significativo en la retención de talentos. Además, se vio que la satisfacción en el trabajo mediaba la relación con el reconocimiento laboral y personal, y la conservación de los empleados. El estudio concluye que las organizaciones deberían centrarse en ofrecer recompensas y reconocimiento,



promover la equidad en la vida profesional y personal y optimizar del gusto laboral para retener a los empleados.

En México Mora y Mariscal (2019) en el artículo correlación de la satisfacción laboral y desempeño laboral. El objetivo fue examinar la relación. Se realizó utilizando una metodología no experimental descriptiva. La población estudiada no se especifica en el resumen. Los resultados prueban que hay una correlación positiva. Las conclusiones sugieren que es sustancial que las organizaciones tengan en cuenta la satisfacción laboral de sus empleados para mejorar su desempeño.

3.1.2. Nacional

Huamán y Villanueva (2021) titulado "El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en la organización de servicios de outsourcing Lima, 2021" el objetivo investigar la relación del reconocimiento, el compromiso organizacional. Se usó el método cuantitativo, y la información almacenada por un cuestionario de encuesta. La población fueron los participantes de la organización. El resultado muestra que el reconocimiento mantiene un efecto positivo significativo. Concluye que las organizaciones deberían centrarse en ofrecer reconocimiento para sumar el compromiso organizativo y la satisfacción laboral de los participantes.

Pozo (2020) el tema titulado " Plan de reconocimiento y desarrollo personal para la mejora del clima laboral de las empresas cotizadas, Lima 2020" tiene como objetivo ofrecer un plan de reconocimiento y desarrollo personal para la mejora del clima laboral y bienestar en el trabajo. Se utilizó un método cualitativo, y la información se recogió por entrevistas y encuestas. La población del estudio fueron los colaboradores de la entidad pública. El resultado identificó varios factores que afectan al ambiente laboral y a la satisfacción laboral, como la comunicación, el



reconocimiento y el desarrollo personal. El estudio propone como recomendaciones la implantación de un plan de reconocimiento y desarrollo personal, la mejoría de los canales de comunicación y la promoción de la ecuanimidad en la vida laboral y personal. Conclusión que la práctica de estas recomendaciones puede mejorar el ambiente de trabajo.

Chinchay et al. (2020) en el artículo titulado "Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de la importadora, Lima 2020" su objetivo proyectar un plan de mejoría de la satisfacción laboral. Se usó un método de investigación cualitativo, y la información recogida por entrevistas y encuestas. La población fue el colaborador administrativo de la empresa importadora. El estudio identificó varios componentes que afligen a la satisfacción laboral, entre ellos la comunicación, el reconocimiento y un acuerdo de la vida laboral y en el hogar. Propone varias recomendaciones para mejorar la satisfacción en el trabajo, entre ellas mejorar los canales de comunicación, proporcionar reconocimiento y recompensas, y promover el acuerdo de la vida laboral y conyugal. El estudio concluye que la aplicación de estas recomendaciones puede mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, aumenta el rendimiento y la productividad en el área administrativa.

Saavedra y Delgado (2020) en su artículo; satisfacción con el trabajo administrativo. El objetivo del estudio fue describir la satisfacción laboral en la administración mediante indagación básica y una revisión sistemática con un diseño descriptivo no experimental. Los datos se recolectaron mediante fichas de padrón de antecedentes, de donde se seleccionaron los 11 artículos más relevantes. Los resultados muestran que los empleados de estas instituciones no están completamente satisfechos con los bajos salarios, las malas condiciones laborales,



la mala gestión, etc. La gestión requiere estrategias que puedan guiar a la organización para ayudar el logro de su propósito y el uso apropiado de la dirección. La satisfacción laboral es gestionada por el departamento de RR.HH., que contempla a los empleados de alguna organización para medir y promover el desempeño.

Challco y Robles (2019) en el estudio titulado "Asociación entre la remuneración, carga laboral y reconocimiento con la satisfacción laboral en UNHEVAL, 2017" su objetivo investigar la asociación del salario, la carga laboral, el reconocimiento y la satisfacción. El estudio usó un método de investigación cuantitativo, y los datos estuvieron recogidos por un cuestionario tipo encuesta. La población fue el personal docente. En conclusión, que el salario, la carga de trabajo y el reconocimiento posee un alcance positivo en el bienestar laboral. El estudio concluye que las organizaciones deberían centrarse en ofrecer salarios competitivos, cargas de trabajo manejables y reconocimiento para aumentar la satisfacción laboral.

3.1.3. Local

Chura (2023) en el estudio; satisfacción laboral y compromiso organizacional. El objetivo fue determinar la relación. El método usado fue un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. La población compuesta por 59 colaboradores de sexo masculino, utilizando una muestra no probabilística. Los resultados indicaron una correlación moderada, directa en las dos variables, que sostienen niveles mayores de satisfacción tienen un mayor nivel de compromiso en la organización.

Herrera (2022) la investigación; motivación y satisfacción laboral en el personal de salud. Tiene como objetivo de la tesis determinar la relación. El método



utilizado fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población estaba dada por 50 personas, y se usó la encuesta como método y el cuestionario como técnica, junto con la entrevista y los cuestionarios. Los resultados indicaron que la motivación y la satisfacción laboral son medias, con un 76,0% y un 54,0%, respectivamente. Además, se encontró una relación estadística significativa.

Salas et al. (2021) en el artículo; Motivación y satisfacción laboral de los empleados en el municipio de Puno. El propósito es examinar la relación. Fue descriptivo y transversal y se realizó con 76 empleados que completaron el Cuestionario. Los resultados indican que los empleados están moderadamente motivados tanto en el aspecto extrínseco como en el intrínseco. Además, representan la satisfacción laboral habitual, siendo las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la comunicación y los componentes laborales los que muestran los valores medios más altos. Por otro lado, el valor medio asociado a la insatisfacción laboral parcial es el salario.

Mamani (2018) en el estudio titulado "Desempeño laboral y la satisfacción del trabajador administrativo" Su objetivo investigar la relación. Utilizó un método cuantitativo, y la información recogida por un cuestionario de encuesta. La población del estudio fue el personal. El estudio encontró que hay una conexión positiva. El estudio concluye que la organización debería centrarse en optimizar la satisfacción profesional para aumentar el rendimiento laboral entre el personal.

Fernandez (2018) en el estudio titulado. "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Educación de la Universidad Ala Peruana en Juliaca", tiene como objetivo investigar el clima organizacional, la satisfacción laboral. Se utilizó un método de investigación



cuantitativo y recopiló datos mediante los instrumentos. El objeto de investigación son los docentes y la muestra es de 20 personas. El estudio reveló una correlación positiva. El estudio concluyó que las organizaciones deberían centrarse en mejorar el clima organizacional para aumentar la satisfacción laboral de los profesores.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Reconocimiento

El reconocimiento es usado para presentar lealtad, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento querido de la empresa. Es una necesidad básica para los usuarios y es importante para la satisfacción de los colaboradores y los grupos de un organismo. Es significativo cuando está unido a un objetivo específico, ya que esto apoya a los usuarios a conectar el reconocimiento con su comportamiento. Puede ser una herramienta efectiva para desarrollar la motivación, mejorar el sentido de pertenencia, fomentar un medio laboral bueno, aumentar el compromiso laboral, mejorar la conservación de colaboradores y propiciar un buen ambiente laboral (Ruíz, 2007). Además, puede convertirse en parte de las prácticas existentes de la empresa, como horarios de trabajo flexibles, capacitación y desarrollo de talentos, bonificaciones por desempeño, programas de asistencia a los empleados, recompensas y comportamientos diarios como el saludo a los colegas, dar ayuda, pedir la opinión de los subordinados y permitir empleados. estar informado sobre las decisiones tomadas, próximos cambios, etc. Los directivos, altos directivos y mandos intermedios deben comprender la importancia del reconocimiento del desempeño y fomentar y reconocer el buen comportamiento personal entre los empleados. (Ares, 2013).



Por su parte Parada (2017) afirma que, es una práctica que se utiliza para expresar gratitud, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento corporativo deseado. Es un requerimiento básico para los individuos e igualmente importante para el bienestar de los colaboradores y equipos de un organismo. El propósito del reconocimiento a la fuerza laboral es incentivar a los colaboradores en el lugar laboral y sobresalir en su buen desempeño y resultados positivos para la organización. Se convierte en parte de las prácticas que hay en la organización, como horarios de trabajo flexibles, capacitación y desarrollo de talentos, bonificaciones por desempeño, programas de asistencia a los empleados, recompensas y comportamientos cotidianos como saludar a los colegas, ofrecer asistencia, obtener comentarios de los subordinados e involucrar a los empleados. decisiones tomadas, próximos cambios y más. El reconocimiento laboral puede generar beneficios como mejorar el clima laboral, aumentar la motivación, aumentar el compromiso laboral, mejorar la retención de empleados y propiciar un buen ambiente laboral. Además, el reconocimiento laboral también puede contribuir a la retención del talento y a la eficacia. Es importante que los directivos comprendan la significación del reconocimiento laboral y estimulen y reconozcan del óptimo acto individual.

3.2.2. Factores que influyen en el reconocimiento laboral

El reconocimiento laboral es un aspecto fundamental en el entorno profesional, y no solo actúa en la motivación y satisfacción del personal, también en su desempeño y compromiso con la entidad. Según Berón y Palma (2011) afirma que existen unos coeficientes que actúan en el reconocimiento, y a continuación, se describen algunos de los más relevantes:



- a) Logros y desempeño: El reconocimiento suele estar estrechamente vinculado a los logros y al desempeño. Cuando los trabajadores alcanzan metas, cumplen con éxito proyectos o superan expectativas, es esencial que se les reconozca por sus esfuerzos y resultados.
- b) Cultura organizacional: La empresa tiene un rol crucial en el reconocimiento laboral. Las organizaciones que valoran y promueven el reconocimiento tienden a crear un ambiente de trabajo más positivo y gratificante. Una cultura que fomente el reconocimiento aporta beneficios tanto a nivel individual como organizacional.
- c) Comunicación efectiva: tiene que ser clara y efectiva es primero para que el reconocimiento sea significativo. Los empleados deben comprender por qué se les está reconociendo, qué aspectos de su trabajo se valoran y cómo su contribución ha impactado en la organización.
- d) Equidad y justicia: La equidad en el reconocimiento laboral es crucial. Los empleados deben percibir que se les trata de manera justa y que el reconocimiento se otorga de manera imparcial, evitando favoritismos o sesgos.
- e) Variedad de formas de reconocimiento: No todos los empleados valoran el reconocimiento de la misma manera. Algunos pueden preferir el reconocimiento público, como premios o elogios en una reunión, mientras que otros pueden preferir el reconocimiento privado o incentivos tangibles, como bonificaciones o ascensos. Es importante que las organizaciones ofrezcan una variedad de formas de reconocimiento para satisfacer las preferencias individuales.



- f) Liderazgo y gestión: Los líderes y gerentes tienen un papel crucial en el reconocimiento laboral. Deben estar capacitados para reconocer y recompensar los logros de sus equipos de manera constante y equitativa. Un liderazgo efectivo puede inspirar a los empleados y fortalecer la cultura de reconocimiento en la organización.
- g) Feedback constructivo: El feedback constante y constructivo es una forma de reconocimiento en sí misma. Cuando los empleados reciben comentarios que les ayudan a mejorar su desempeño y crecer profesionalmente, se sienten valorados y motivados.
- h) Participación y colaboración: Implicar en la toma de decisiones y conceder aportes ideas puede aumentar su sentido de pertenencia y reconocimiento. Cuando los empleados sienten que sus opiniones y contribuciones son valoradas, están más dispuestos a dar lo mejor de sí en su trabajo.

3.2.3. Tipos de reconocimiento laboral

Según Honneth (2006) Los tipos de reconocimiento laboral se refieren a las diversas formas y métodos mediante los cuales una organización valora y recompensa el esfuerzo, el desempeño excepcional y la contribución de sus empleados. Estos métodos pueden variar ampliamente en su naturaleza y alcance, pero comparten el propósito fundamental de fortalecer la motivación, en el entorno laboral.

El reconocimiento laboral puede adoptar diferentes formas, como elogios públicos, premios y reconocimientos formales, incentivos financieros, oportunidades de desarrollo profesional, feedback constructivo, ascensos, flexibilidad laboral, entre otros. Cada uno de estos tipos de reconocimiento tiene su propio valor y puede ser más adecuado en diferentes situaciones o para diferentes tipos de empleados (Honneth, 2006).



En última instancia, el reconocimiento laboral no se limita a una única fórmula, sino que se acopla los requerimientos y distinciones de los colaboradores, así como a la cultura y objetivos de la organización. Al implementar una variedad de tipos de reconocimiento laboral, las empresas pueden construir un ambiente de trabajo más gratificante y motivador que impulse el rendimiento y la retención de talento. El reconocimiento laboral, en todas sus formas, se convierte en un instrumento notable para impulsar el producto y el éxito en el lugar de trabajo (Honneth, 2006).

3.2.4. Impacto del reconocimiento en los empleados y la organización

El impacto del reconocimiento laboral en los empleados y la organización se refiere a las consecuencias y beneficios que se derivan de reconocer y recompensar adecuadamente los esfuerzos y logros de los colaboradores en un entorno laboral (Ares, 2013). Este reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como elogios públicos, premios, incentivos financieros, oportunidades de desarrollo, en otros. Se detallan algunos de los básicos impactos que el reconocimiento laboral puede tener según (Parada, 2017):

En los empleados:

- a) **Motivación y compromiso:** El reconocimiento laboral aumenta la motivación, se sienten apreciados por su trabajo. Esto, a su vez, conduce a un mayor compromiso con la organización y sus objetivos.
- b) **Satisfacción laboral:** admiten reconocimiento suelen reportar niveles más altos. Se perciben más contentos con su labor y tienen una actitud positiva hacia su empleador.



- c) Autoestima y confianza: El reconocimiento aumenta la autoestima y aumenta su confianza en sus habilidades y contribuciones. Esto puede llevar a un mayor desarrollo personal y profesional.
- d) Retención de talento: Las empresas que reconocen de manera efectiva tienden a retener a sus empleados más talentosos y experimentados, lo que disminuye la rotación de personal y el precio agrupado con el contrato y la capacitación de nuevos empleados.
- e) Desempeño mejorado: Los trabajadores motivados y dedicados dar a tener un mayor desempeño en sus funciones y proyectos. Esto puede llevar a una mayor producción y la calidad laboral.

En la organización:

- a) Cultura de trabajo positiva: El reconocimiento laboral contribuye a crear una cultura de trabajo positiva en la organización, en la que se valora y celebra el esfuerzo y el éxito. Esto atrae a candidatos de alta calidad y mejora la reputación de la empresa.
- b) Mayor productividad: Los empleados motivados y comprometidos son más productivos, lo que puede traducirse en un aumento de la eficiencia operativa y el beneficio de la empresa.
- c) Fomento de la colaboración: El reconocimiento laboral puede promover la cooperación y la labor en grupo, ya que los colaboradores se consideran estimados y están más preparados a deferir experiencias y apoyarse mutuamente.
- d) Reducción del ausentismo: Los colaboradores que se consideran estimados y motivados aspiran a faltar menos al trabajo, lo que disminuye los costos asociados al ausentismo.



- e) Innovación y creatividad: Un ambiente de trabajo donde se reconoce el esfuerzo y la creatividad puede estimular la invención y la generación de nuevas ideas, lo que puede ser crucial para el crecimiento y la competitividad del organismo.

3.3. SATISFACCIÓN LABORAL

Indica la experiencia de un trabajador en conexión con su labor y su ambiente laboral. Vinculada con el clima organizacional y el desempeño laboral. Es un argumento importante para las empresas, ya que afecta la productividad, la moral, la lealtad (Hannoun, 2011).

Por su parte Márquez (1987) señala el grado de bienestar y contento que aprecia un sujeto en conexión con su labor y los medios en las que lo realiza. Se trata de una evaluación subjetiva que contiene varios aspectos, como el medio laboral, las tareas asignadas, la retribución, las procedencias de progreso, las relaciones con los colegas y jefes, entre otros. Una buena satisfacción laboral implica que el empleado se siente satisfecho y motivado en su puesto de trabajo, lo que tiene un efecto positivo en su rendimiento, compromiso y retención en la organización. Es una baja satisfacción laboral puede dar lugar a desmotivación, estrés y un mayor riesgo de rotación de personal. Es un aspecto fundamental en la GRH, ya que actúa en la calidad de vida y en el éxito general de la entidad.

3.3.1. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Son las circunstancias, situaciones y procesos que afectan en la percepción general de bienestar y contento de un empleado en su lugar de trabajo. Estos factores pueden variar de un individuo a otro, pero en conjunto, contribuyen a crear un ambiente laboral que puede generar altos niveles de satisfacción o, en su defecto,



insatisfacción. Gutierrez et al. (2022) plantean algunos de los principales factores incluyen:

- a) Entorno de trabajo: La calidad del medio físico y emocional en la oficina o lugar de trabajo, que abarca desde la comodidad de las instalaciones hasta la cultura organizacional y las relaciones interpersonales.
- b) Remuneración y beneficios: La compensación financiera que coge un colaborador, conteniendo en el sueldo, beneficios, prestaciones y otros incentivos económicos.
- c) Oportunidades de desarrollo: La oportunidad de progresión profesional y adquisición de nuevas habilidades de capacitación, ascensos y proyectos desafiantes.
- d) Relaciones laborales: Las interacciones con compañeros de trabajo, superiores y subordinados, así como la calidad de las conexiones laborales y la comunicación dentro de la empresa.
- e) Equidad en la labor y vida personal: La capacidad de conciliar las demandas laborales con la vida personal, lo que incluye horarios flexibles, opciones de teletrabajo y tiempo libre.
- f) Reconocimiento y feedback: La retroalimentación y el reconocimiento proporcionados por la empresa y los superiores, que valora el esfuerzo y el desempeño del empleado.
- g) Carga de trabajo: La cantidad y complejidad de las tareas asignadas, así como la posibilidad de tener un equilibrio adecuado entre retos y demandas.
- h) Seguridad laboral: La percepción de seguridad en el empleo, que incluye la estabilidad en el puesto y la confianza en la continuidad.

- i) Valores y cultura organizacional: La alineación de los valores personales del empleado con los del organismo y la caracterización con la cultura empresarial.
- j) Contribución y voz: La oportunidad de tener influencia en decisiones relacionadas con su trabajo y la empresa en general.

Estos factores interactúan y se combinan de manera única para determinar la satisfacción laboral de un individuo. Cada empleado puede valorarlos de manera diferente, y su importancia puede variar a lo largo del tiempo. La gestión de recursos humanos busca comprender y optimizar estos factores para crear un entorno laboral que promueva el compromiso y el bienestar del trabajador, lo que coopera al éxito y la retención de talento en la organización (Gutierrez et al. 2022).

3.4. MARCO CONCEPTUAL

Ambiente laboral

Señala el medio físico y emocional en el que los colaboradores realizan tareas y funciones. Tiene factores como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, los grados de estrés, la colaboración y el ambiente actividad general. Un ámbito de labor bueno y saludable aumenta el bienestar y la felicidad de los colaboradores.

Equidad y Transparencia:

La equidad y la transparencia en los procesos de reconocimiento son esenciales para garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para ser reconocidos y recompensados en función de su desempeño y contribuciones.



Oportunidades de crecimiento

Las oportunidades de crecimiento y desarrollo se relacionan con las posibilidades que una empresa ofrece a sus empleados para avanzar en sus carreras y mejorar sus habilidades. Esto incluye programas de capacitación, promociones internas, proyectos desafiantes y la posibilidad de adquirir nuevas responsabilidades. Son importantes para mantener la satisfacción laboral y la motivación.

Recompensas Tangibles:

Las recompensas tangibles implican incentivos financieros y beneficios materiales toman en agradecimiento por su actividad. Esto abarca aumentos de pago, bonificaciones, bonos, días libres adicionales, regalos y otros beneficios similares.

Reconocimiento Formal

Esta dimensión se refiere al reconocimiento oficial y estructurado que una organización otorga a sus empleados por su desempeño y contribuciones. Puede incluir premios, ceremonias de reconocimiento, elogios públicos y programas de premios.

Remuneración

La remuneración y los beneficios engloban la compensación económica y las ventajas adicionales que una organización proporciona a sus empleados como parte de su contrato laboral. Esto incluye el salario base, bonificaciones, prestaciones de salud, vacaciones pagadas, seguros, planes de jubilación y otros incentivos financieros. Los beneficios propicios son componentes esenciales para la satisfacción laboral.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La relación del reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. La relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE2. La relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE3. La relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

4.3. VARIABLES

RECONOCIMIENTO

- Formas de reconocimiento
- Motivación
- Prácticas y estrategias

SATISFACCIÓN LABORAL

- Ambiente laboral
- Remuneración y beneficios
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Reconocimiento	1.1. Reconocimiento formal	1.1.1. Reconocimiento
		1.1.2. Programas de premios
		1.1.3. Índice de satisfacción
		1.1.4. Retención de empleados
	1.2. Recompensas tangibles	1.2.1. Aumento salarial
		1.2.2. Utilización de beneficios
		1.2.3. Competitividad de la remuneración
	1.3. Equidad	1.3.1. Equidad salarial
		1.3.2. Comparación de género
1.3.3. Desempeño equitativo		
2. Satisfacción laboral	2.1. Ambiente laboral	2.1.1. Índice del clima
		2.1.2. Rotación de personal
		2.1.3. Tasa de absentismo
	2.2. Remuneración	2.2.1. Salario con el mercado
		2.2.2. Compensación variable
		2.2.3. Satisfacción salarial
		2.2.3. Satisfacción salarial
	2.3. Oportunidades de crecimiento	2.3.1. Programas de desarrollo
		2.3.2. Promociones internas
		2.3.3. Adquisición de conocimientos
		2.3.4. Satisfacción con el desarrollo profesional

Nota: la tabla indica la operacionalización de variables reconocimiento y de la variable satisfacción laboral con sus dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque cuantitativo; es un método de investigación es la medición parcial y la observación estadística, numérico de los datos recogidos. Este enfoque explica los fenómenos investigados, busca regularizar y relacionar elementos (Hernández et al. 2014).

5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Es deductivo; es un proceso lógico que se utiliza para inferir conclusiones a partir de principios generales o leyes. Este método se fundamenta en la idea de que la solución a un problema se encuentra dentro de los principios de los que se parte. El método deductivo se utiliza para extraer resultados de una serie de principios y se aplica en dos formas principales: de forma directa y de forma indirecta (Valderrama, 2020).

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es aplicada; se enfoca en solucionar problemas prácticos y específicos en un contexto determinado. Usa los conocimientos y herramientas científicas

disponibles para encontrar soluciones a problemas y aumentar la calidad de vida, promover el desarrollo financiero y social, y solucionar problemas específicos de la población (Alvarez, 2020).

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es correlacional; es un tipo no experimental que se orienta en medir la conexión estadística en dos o más variables, sin cambiar. Se usa para establecer la relación de variables y para pronosticar el comportamiento de una variable desde el conocimiento de otra. La investigación correlacional está en la observación cuantitativa y el estudio estadístico de los datos recogidos (Hernández et al. 2014).

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es no experimental refiere a un tipo de investigación que se hace sin cambiar las variables. Se enfoca en la indagación y medición de las variables. Por otro lado, el corte transversal se señala que se realiza en un momento específico en el tiempo, sin seguimiento a lo largo del tiempo, esta investigación se enfoca en la medición de las variables en un momento específico (Alvarez, 2020).

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Indica el grupo de sujetos o elementos que se investigan en un estudio. Esta población puede ser una muestra representativa de la población total o puede ser la población completa (Hernández et al. 2014).

Por lo tanto, en el marco del muestreo, que se basa en el decreto municipal núm. 031-2017 que aprueba la política agrícola común transitoria del Departamento

de San Román, se cuenta con un total de 453 empleados en las distintas unidades estructurales organizadas por la institución.

- **Criterios de inclusión:** funcionarios públicos y funcionarios que desempeñan funciones administrativas y funcionarios generales de la provincia y los municipios de Saint-Romain.
- **Criterios de exclusión:** no se incluyen los gestores de residuos sólidos, el personal de seguridad y planificación.

5.6.2. Muestra

La selección de la población es un paso importante en la investigación, ya que debe ser característico de la población total para que los resultados sean generalizables. La población de estudio puede ser definida por diferentes características, como edad, género, la ubicación geográfica, la función, entre otras (Hernández et al. 2014).

De esta manera, el muestreo de la encuesta se basa en probabilidades aleatorias, y cada empleado de la provincia y ciudad de San Román tiene las mismas posibilidades de optar por utilizar el instrumento de investigación. Nuevamente, se considera una población limitada dado el tamaño de la población de estudio (Levin y Rubin (2010). Entre ellos, para encontrar una muestra, utilizamos la fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- n: tamaño de la muestra
- N: población total (1010)
- Z = Grado de confianza (95% = 1.96)
- p = Probabilidad de éxito (50%=0.5)
- q = (1 - p) Probabilidad de fracaso (50%=0.5)
- d = Precisión (error máximo admisible=5%=0.05)

Según los datos dados:

$$n = \frac{453 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(453 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{453 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 452 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{435.0612}{1.13 + 0.9604}$$

$$n = \frac{435.0612}{2.0904}$$

$$n = 208.12342135476$$

El tamaño de la muestra se convirtió a un número entero 209 como muestra probabilística de empleados (personas) del municipio San Román para poder aplicar la fórmula 208.12342135476.

5.7. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTO

1.3.1. Técnica

Se aplicó la encuesta; se usa para seleccionar información por un cuestionario previamente diseñado. Esta técnica se utiliza en la investigación cuantitativa y es la medición objetiva de las respuestas de la muestra (Baena, 2017).

5.7.1. Instrumento

Se aplicó un cuestionario; es un grupo de interrogantes diseñadas para recoger información de los participantes en el estudio. Estas preguntas pueden ser cerradas o abiertas y se utilizan para obtener información cuantitativa o cualitativa (Baena, 2017).

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Se utilizará la herramienta de análisis Alfa de Cronbach mencionada por Vara-Horn (2010), la cual será desarrollada utilizando el programa Statistical Suite for the Social Sciences (SPSS) para probar la confiabilidad de nuestro instrumento de recojo de datos.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Prueba estadística de confiabilidad

Tabla 2

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Nº de elementos	Casos válidos	Valor de Cronbach	Alfa de
Reconocimiento	9	209	,903	
Satisfacción laboral	10	209	,888	

Nota: la tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento en ambas variables.

La prueba de confiabilidad por el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó valores de 0.903 para la variable "Reconocimiento" y 0.888 para la "Satisfacción laboral". Estos altos valores indican una excelente consistencia interna en las respuestas de los encuestados para ambas variables según (Corral, 2009) lo que propone que las escalas utilizadas miden de forma confiable las dimensiones que representan.

5.8.2. Validez

Según Cohen y Swerdlik (2001), "la validez de contenido implica si una muestra poblacional de conductas potenciales que se están probando es apropiada para lo que se pretende medir".



La validez del instrumento de recopilación de datos estará sometida al juicio de tres conocedores.

Mgtr. Enrique G. Apaza Chirinos

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Dr. Juan Mauricio Pilco Churata

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Desarrollé un instrumento que se utilizará para una muestra de estudio y estará validado por conocedores de maestría y doctorado para recopilación de información. Colabora con el personal de la provincia y municipio de San Román y utiliza herramientas mediante métodos de encuesta. Esta herramienta se emplea a empleados selectos de una muestra característica del pueblo. La información recopilada se tabula mediante la creación de una matriz de datos en Excel. Los datos se trasladaron al programa SPSS el cual se usó para analizar e identificar las tendencias requeridas.

5.10. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

A. Hipótesis general

H₀: La relación del reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación del reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

B. Nivel de significancia

El umbral predefinido es, menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 3

Prueba estadística de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,504	,036	13,910	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla señala la contrastación de la hipótesis en la que se da el error estándar asintótico, que se basa en la suposición de la hipótesis nula, sin embargo, no se presupone la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

El valor p (significación aproximada) de la prueba de hipótesis es 0.000, que es menor que el nivel de significancia predefinido de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es menos que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por tanto, podemos concluir que la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el año 2023 es significativa.

5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

H₀: La relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

B. Nivel de significancia

El umbral predefinido es, menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba estadística de la hipótesis específica 1

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,387	,040	9,626	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla muestra la contrastación de la hipótesis en la que se da el error estándar asintótico, que se basa en la suposición de la hipótesis nula, sin embargo, no se presupone la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

El valor p (significación aproximada) de la prueba de hipótesis es 0.000, que es menor que el nivel de significancia predefinido de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, podemos concluir que la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipio Provincial de San Román en el año 2023 es significativa.

A. Hipótesis específica 2

H₀: La relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

Ha: La relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

B. Nivel de significancia

El umbral predefinido es, menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 5

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,519	,037	13,822	,000
N de casos válidos		209			

Nota: Esta tabla muestra la prueba de hipótesis utilizando errores estándar asintóticos. Esto se basa en el supuesto de la hipótesis nula, pero no supone la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

El valor p (significación aproximada) de la prueba de hipótesis es 0.000, que es menor que el nivel de significancia predefinido de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula (H0). Por lo tanto, podemos concluir que la relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

A. Hipótesis específica 3

H₀: La relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

B. Nivel de significancia

El umbral predefinido es, menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significació n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,480	,040	11,951	,000
N de casos válidos		209			

Nota: Esta tabla muestra la prueba de hipótesis utilizando errores estándar asintóticos. Esto se basa en el supuesto de la hipótesis nula, pero no supone la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

El valor p (significación aproximada) de la prueba de hipótesis es 0.000, que es menor que el nivel de significancia predefinido de 0.05.

E. Conclusión

El valor p es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Por lo tanto, podemos concluir que la relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Una tesis de nivel correlacional que investiga el reconocimiento y su relación con la satisfacción laboral constituye un proceso esencial para comprender la compleja relación entre estos dos factores. Esta investigación ofrece una perspectiva valiosa para los profesionales de recursos humanos y directivos, mostrando cómo la implementación efectiva de estrategias de reconocimiento puede contribuir de carácter positivo a la satisfacción y el bienestar.

6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

H0: Si la significación es $= 0.000 > 0.05$ datos analizados tienen una distribución normal.

HA: Si la significación es $= 0.000 < 0.05$ datos analizados no tienen una distribución normal.

Tabla 7

Prueba estadística de normalidad

		Reconocimiento	Satisfacción laboral
N		209	209
Parámetros normales ^{a,b}	Media	30,79	24,73
	Desv. Desviación	7,454	6,754
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,107	,101
	Positivo	,073	,101
	Negativo	-,107	-,048
Estadístico de prueba		,107	,101
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Nota: La tabla muestra que la distribución de prueba no es normal, lo que confirma que se calcularon a partir de datos y se aplicó una corrección de significación de Lilliefors.

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se usó para evaluar la normalidad de la distribución de variables: "Reconocimiento" y "Satisfacción laboral". Los resultados expresan que el estadístico de prueba es muy bajo para las variables, con valores de 0.107 y 0.101 correspondientemente. Además, la significación asintótica (bilateral) es igual a 0 en ambos casos, lo que sugiere que las distribuciones y no se acomodan a la normalidad. Esto significa que los datos recopilados en el estudio no tienen una distribución normal, lo que da que la prueba de correlación por una prueba no paramétrica.

6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

Tabla 8

Valoración del grado de correlación

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

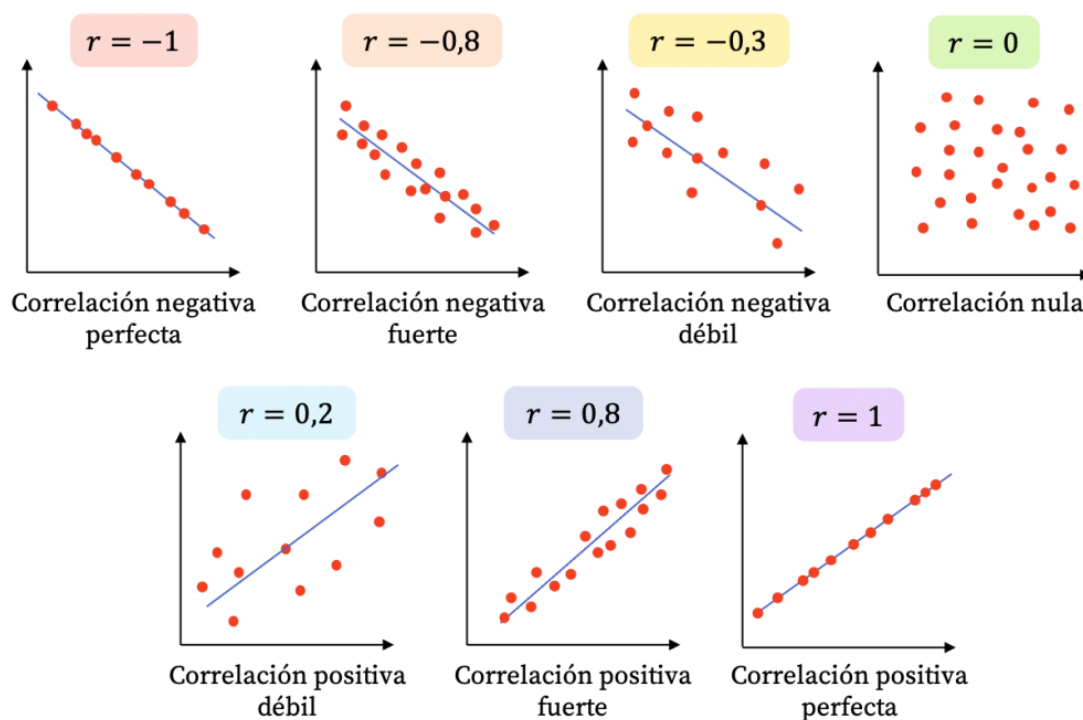
Nota: la tabla muestra la correlación según (Hinkle et al. 2003).

Emplearemos la tabla 4 para verificar la correlación de la variable meritocracia y el rendimiento en el trabajo, con el propósito de ilustrar la conexión en las dimensiones de retribución, desarrollo de competencias y eficiencia, con el objetivo de discernir si coinciden con los objetivos generales y específicos delineados, tal como se estipula (Hinkle et al. 2003).

6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión

Figura 1

Interpretación de los diagramas de dispersión



El gráfico de dispersión es una herramienta que posibilita la grafía visual de la relación en dos variables a través de una representación gráfica, lo que facilita su interpretación. Estas relaciones se pueden entender de diversas maneras según el patrón que formen los puntos en el gráfico, como se ilustra en la figura 1, lo que demuestra la diversidad de formas en las que dos variables pueden estar relacionadas.

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 9

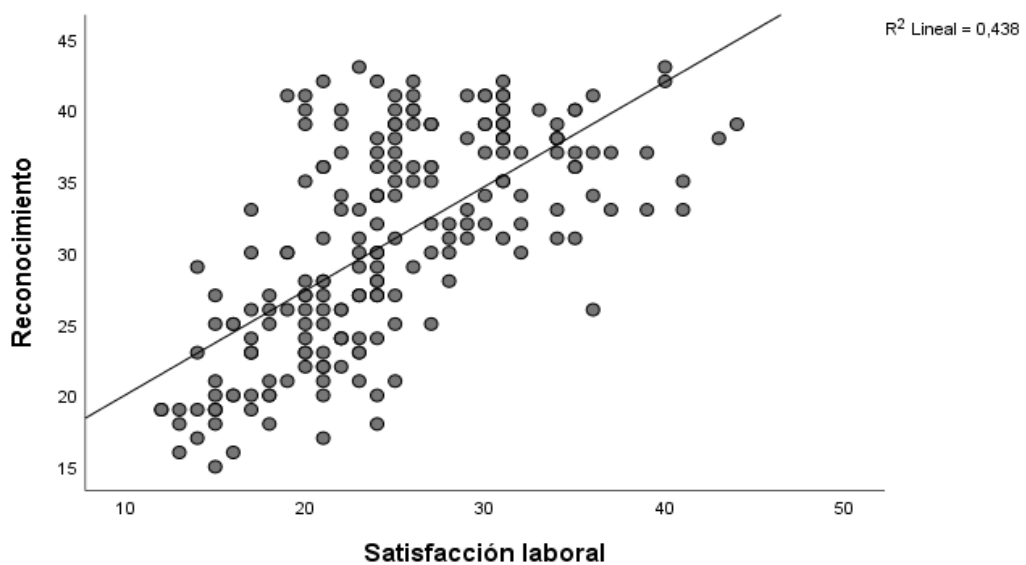
Prueba de correlación del objetivo general

			Reconocimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		209	209	

Nota: La tabla muestra el grado de correlación de las variables 1 y 2.

Figura 2

Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo general



La tabla 6 muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman entre "Reconocimiento" y "Satisfacción laboral" con un coeficiente de correlación de 0.676. Este valor sugiere una relación positiva moderadamente fuerte, lo que significa que a medida que el reconocimiento en el trabajo aumenta, también lo hace la satisfacción laboral, y viceversa. La figura 2 respalda de manera visual, la idea de que el reconocimiento en el trabajo está

relacionado de carácter significativa con la satisfacción laboral en la muestra de 209 casos.

Tabla 10

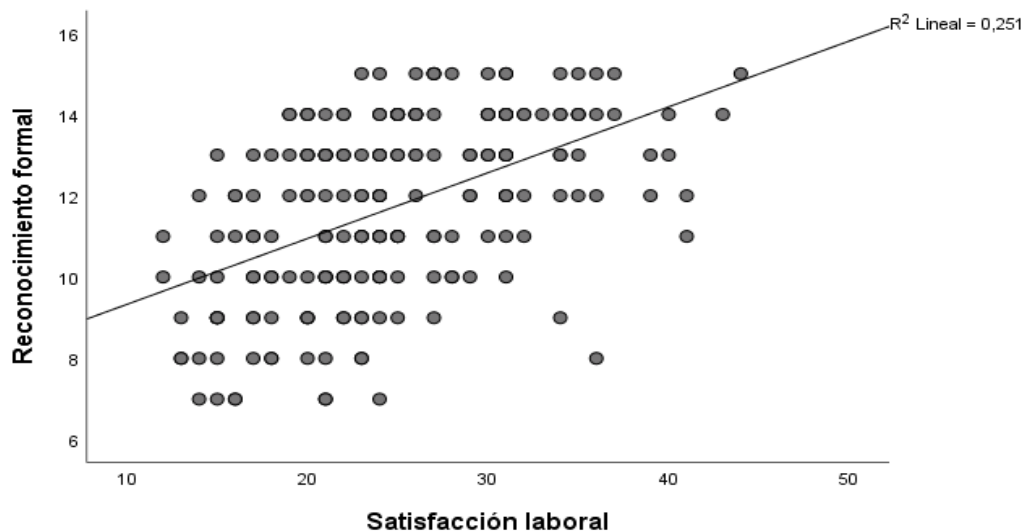
Prueba de correlación de objetivo específico 1

			Reconocimiento formal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento formal	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

Nota: La tabla muestra el grado de correlación de la dimensión 1 y variable 2.

Figura 3

Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 1



La tabla 7 muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman entre "Reconocimiento formal" y "Satisfacción laboral" con un coeficiente de correlación de 0.518. Este valor sugiere una relación positiva moderadamente fuerte, lo que significa que a medida que el reconocimiento formal en el trabajo aumenta, también lo hace la satisfacción laboral, y viceversa. La figura 3 respalda de manera visual, la idea de que el reconocimiento formal

en el trabajo está relacionado de forma significativa, en la muestra de 209 casos analizados en el estudio.

Tabla 11

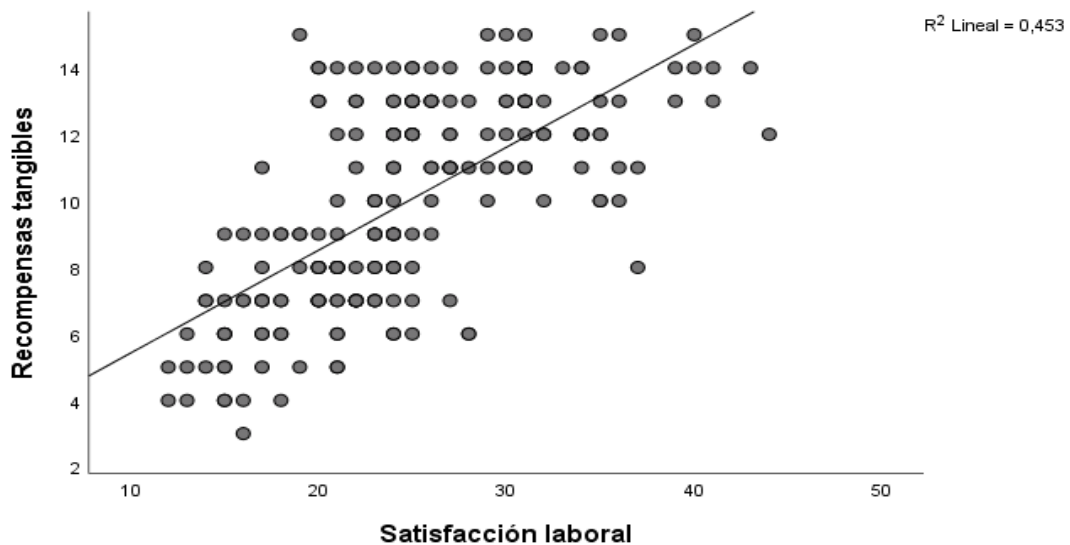
Prueba de correlación del objetivo específico 2

			Recompensas tangibles	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensas tangibles	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

Nota: La tabla muestra el grado de correlación de la dimensión 2 y la variable 2.

Figura 4

Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 2



La tabla 8 muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman entre "Recompensas tangibles" y "Satisfacción laboral" con un coeficiente de correlación de 0.678. Este valor sugiere una relación positiva moderadamente fuerte, lo que significa que a medida que las recompensas tangibles aumentan en el trabajo, también lo hace la satisfacción laboral, y viceversa. La figura 4 respalda de manera visual, la idea de que las recompensas

tangibles en el trabajo están relacionadas de manera significativa con la satisfacción laboral, lo que se refleja en la muestra de 209 casos analizados en el estudio.

Tabla 12

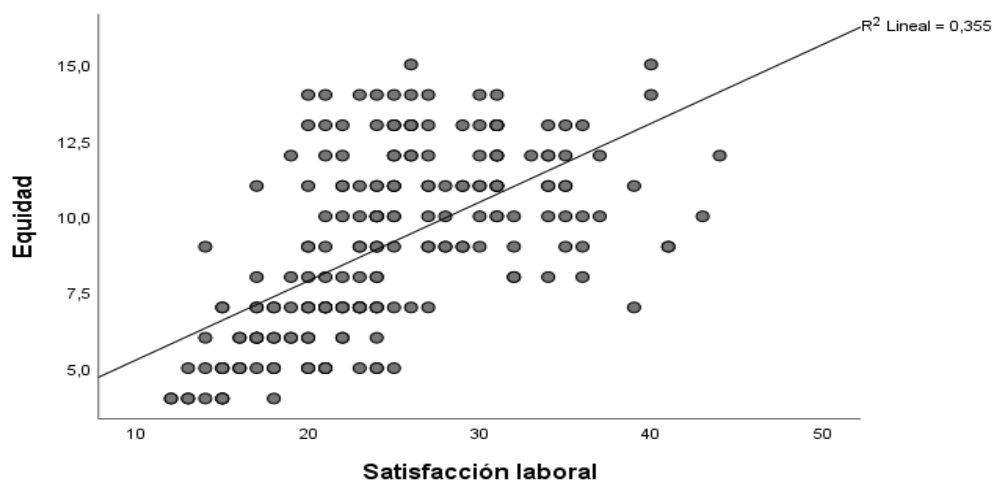
Prueba de correlación del objetivo específico 3

			Equidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Equidad	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

Nota: La tabla muestra el grado de correlación de la dimensión 3 y la variable 2.

Figura 5

Diagrama de dispersión referente al resultado del objetivo específico 3



La tabla 8 muestra la prueba de correlación de Rho de Spearman entre "Equidad" y "Satisfacción laboral" con un coeficiente de correlación de 0.638. Este valor sugiere una relación positiva moderadamente fuerte, lo que significa que a medida que la equidad en el trabajo se practica con mayor frecuencia, también lo hace la satisfacción laboral, y viceversa. La figura 4 respalda de manera visual, la idea de que la equidad en el trabajo está relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral, y se refleja en la muestra de 209 casos analizados en el estudio.

6.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Señalan que la relación del reconocimiento y la satisfacción laboral es significativa, respaldando la idea de que el reconocimiento en el trabajo interviene en la satisfacción de los colaboradores. Además, se destaca la importancia de factores como el reconocimiento formal, las recompensas tangibles y la equidad en el trabajo como elementos clave para aumentar la satisfacción laboral del trabajador la MPSR. Estos hallazgos ofrecen valiosas perspectivas para la GRH y la toma de medidas.

Los resultados revelan una correlación positiva moderadamente fuerte (coeficiente de correlación de 0.676) entre "Reconocimiento" y "Satisfacción laboral". Es consistente con investigaciones previas que destacan la importancia del reconocimiento en el contexto laboral. Abdurrasheed Y Mohammad (2023) en su estudio sobre profesores universitarios en Afganistán encontró que tanto el salario como el reconocimiento tenían un impacto positivo significativo en la satisfacción laboral. En un contexto industrial en Indonesia, Maizura et al. (2020) se llegó a una terminación similar, indicando que la recompensa y el reconocimiento impactaban efectivamente en la satisfacción laboral de los empleados de la industria manufacturera. Además, Hutama y Enrika (2020) en Indonesia demostraron que el reconocimiento laboral tenía un impacto significativo en la retención de los empleados, lo que sugiere que el reconocimiento está relacionado de manera significativa con la satisfacción y retención de los empleados.

La figura 2 en su estudio proporciona una representación visual de esta relación, respaldando aún más la idea de que el reconocimiento en el trabajo está asociado de forma significativa con la satisfacción laboral en la muestra de 209 casos. Estos hallazgos coinciden con la literatura anterior que ha resaltado la importancia de reconocer y recompensar a los empleados para aumentar su satisfacción laboral. Ya que, se puede concluir que la relación positiva moderadamente fuerte encontrada en este estudio es



coherente con investigaciones previas y respalda la hipótesis de que el reconocimiento en el trabajo es un factor crucial para optimizar el bienestar laboral en diferentes contextos laborales.

Los resultados del objetivo específico 1 de su estudio muestran una correlación positiva moderadamente fuerte (coeficiente de correlación de 0.518) del "Reconocimiento formal" y "Satisfacción laboral". Estos resultados respaldan investigaciones anteriores que han destacado la importancia del reconocimiento formal en el contexto laboral. Por ejemplo, Rumana et al. (2020), en su estudio sobre el sector turístico de Bangladesh, identificaron causas que perjudican la satisfacción laboral, incluyendo el salario y las oportunidades de desarrollo profesional, lo cual está relacionado con el reconocimiento formal. Además, el estudio de Mora y Mariscal (2019) en México indicó una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, lo que sugiere que factores como el reconocimiento formal podrían estar influyendo en estos resultados.

De manera similar, Huamán y Villanueva (2021) en su investigación en una organización de servicios de outsourcing en Lima, encontraron que el reconocimiento tenía un impacto positivo significativo en la satisfacción laboral, respaldando los hallazgos de su estudio. También, Pozo (2020) propuso un programa de reconocimientos en una empresa pública que podría estar relacionado con el reconocimiento formal y su consecuencia en la satisfacción laboral. Finalmente, Chinchay et al. (2020) proponen un plan de avance de la satisfacción laboral en el sector administrativo, y entre los factores que identifican como relevantes está el reconocimiento, lo que respalda la idea de que el reconocimiento formal puede influir en la satisfacción laboral. Apoyan la hipótesis de que el reconocimiento formal en el trabajo está relacionado de modo significativo con la satisfacción laboral.



Los resultados del objetivo específico 2 de su estudio revelan una correlación positiva moderadamente fuerte (coeficiente de correlación de 0.678) entre "Recompensas tangibles" y "Satisfacción laboral", lo que sugiere que a medida que las recompensas tangibles aumentan en el trabajo, también lo hace la satisfacción laboral, y viceversa. Estos hallazgos son respaldados por investigaciones anteriores en el campo. Por ejemplo, Saavedra y Delgado (2020) encontraron que la insatisfacción laboral puede estar relacionada con bajas remuneraciones, lo que es coherente con su resultado de correlación positiva entre recompensas tangibles y satisfacción laboral.

Asimismo, el estudio de Chalco y Robles (2019) también respalda sus hallazgos al indicar que el salario tiene una consecuencia significativa en la satisfacción laboral del docente. Este hallazgo es coherente con su resultado de correlación positiva entre recompensas tangibles y satisfacción laboral. Además, Chura (2023) encontró que hay una correlación significativa en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que sugiere que las recompensas tangibles pueden estar influyendo en ambos aspectos. Estos estudios refuerzan la idea de que las recompensas tangibles desempeñan un rol crucial en la satisfacción laboral y pueden tener un efecto positivo en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su compromiso con el organismo.

Los resultados del objetivo específico 3, que muestra una correlación positiva moderadamente fuerte (coeficiente de correlación de 0.638) en "Equidad" y "Satisfacción laboral", sugieren que la equidad en el trabajo está conectada positivamente con la satisfacción laboral. Son congruentes con las investigaciones anteriores de Herrera (2022), quien dio una relación estadísticamente significativa en la motivación y la satisfacción laboral. Aunque su estudio no se centra en la equidad, la relación positiva entre motivación y satisfacción laboral respalda la idea de que los factores que mejoran



el bienestar de los empleados, como la equidad, pueden conducir a grados mayores de satisfacción laboral.

Por otro lado, Salas et al. (2021) informan que los trabajadores se hallan por motivados y tienen una satisfacción laboral regular, con promedios más bajos en remuneraciones. Esto podría interpretarse como una contradicción con los resultados del objetivo específico 3, ya que los trabajadores en su estudio no parecen estar muy satisfechos. Sin embargo, es importante destacar que la equidad en el trabajo puede verse influida por varios factores, incluyendo la remuneración. Por lo tanto, es necesario considerar que la equidad hay un impacto positivo en la satisfacción laboral en un contexto más amplio, incluso si ciertos aspectos, como las remuneraciones, no son ideales en ciertas organizaciones. Los resultados de Mamani (2018) también respaldan la relación en las variables, lo que sugiere que la equidad y la satisfacción laboral pueden influirse mutuamente para optimar el rendimiento de los colaboradores. Del mismo modo, Fernandez (2018) refuerza la idea de que un mejor clima organizacional está relacionado con una mayor satisfacción laboral entre el personal docente, lo que respalda indirectamente la importancia de la equidad en el medio laboral para el bienestar de los empleados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general que se planteó, fue: determinar el grado de relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores del Municipio de la provincia de San Román, año 2023. El resultado de la prueba de correlación a través de Rho de Spearman fue de moderada con un valor de relación del 67.6% y una significancia del p-valor de 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluyendo que el reconocimiento en el trabajo está relacionado de modo significativo con la satisfacción laboral.

SEGUNDA: El objetivo específico 1 que se planteó, fue; establecer el grado de relación del reconocimiento formal y la satisfacción laboral de la Municipio Provincial de San Román, año 2023. El resultado de la prueba de correlación a través de Rho de Spearman fue de moderada con un valor de relación del 51.8% y una significancia del p-valor de 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluyendo que el reconocimiento formal hacia los trabajadores está relacionado de forma significativa con la satisfacción laboral.

TERCERA: El objetivo específico 2 que se planteó, fue; establecer el grado de relación entre las recompensas tangibles y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023. El resultado de la prueba de correlación a través de Rho de Spearman fue de moderada con un valor de relación del 67.8% y una significancia del 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluyendo que las recompensas tangibles hacia los trabajadores están relacionadas de manera significativa con la satisfacción laboral.

CUARTA: El objetivo específico 3 que se planteó, fue; establecer el grado de relación entre la equidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipio Provincial de San Román, año 2023. El resultado de la prueba de correlación



a través de Rho de Spearman fue de moderada con un valor de relación del 63.8% y una significancia del p-valor de 0.000 ($p=0.000<0.05$). Concluyendo que la equidad hacia los trabajadores está relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a las autoridades y funcionarios, establecer un sistema formal de reconocimiento que contenga recompensas tangibles, como incentivos, así como reconocimiento verbal y escrita para destacar los logros y esfuerzos sobresalientes de los empleados. En segundo lugar, fomentar un ambiente de trabajo transparente y comunicativo, donde se escuchen las opiniones y preocupaciones de los trabajadores, y se les involucre en la toma de decisiones conectadas con su labor. Por último, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y evolución, como capacitación continua y posibilidades de promoción. Estas medidas no solo fortalecerán la moral de nuestro equipo, sino que también aumentarán la productividad y la lealtad de nuestros empleados, contribuyendo al éxito general de la institución.

SEGUNDA: Se sugiere a las autoridades, efectuar un programa sistemático y regular de reconocimiento, como "Empleado del Mes" o "Logro Destacado de la Semana", para celebrar y destacar los logros sobresalientes de los empleados. Asimismo, brindar capacitación a los líderes y supervisores para que sean efectivos en el reconocimiento formal de sus equipos. Finalmente se sugiere ofrecer opciones de recompensas personalizadas que se ajusten a las preferencias de los empleados. Esto podría incluir bonificaciones, días libres adicionales, o la oportunidad de optar entre una diversidad de premios. Permitir a los empleados seleccionar sus recompensas aumentará su satisfacción y sensación de valoración.

TERCERA: Se recomienda a los funcionarios instituir un proceso de evaluación regular para determinar la eficacia de nuestras políticas de recompensas tangibles. Recopilar retroalimentación de los empleados sobre sus preferencias y



necesidades, y adaptar nuestras ofertas en consecuencia. Considerar la creación de programas de incentivos a nivel individual, donde los empleados tengan la oportunidad de elegir recompensas que se ajusten a sus necesidades y metas personales. Esto incluiría opciones como planes de beneficios flexibles, que se entreguen de manera oportuna y con reconocimiento público o privado por los logros alcanzados.

CUARTA: Se recomienda a los colaboradores en general el fomento de un entorno donde todos los integrantes del equipo posean la oportunidad de decir sus juicios y preocupaciones. La escucha activa y el diálogo constante nos permiten abordar las inequidades de manera proactiva y encontrar soluciones conjuntas. Fomentar las oportunidades de formación y crecimiento profesional sean accesibles y transparentes para todos. Esto incluye la divulgación abierta de programas de capacitación, ascensos y posiciones vacantes, y brindar apoyo a aquellos que deseen avanzar en sus carreras. Finalmente realizar revisiones periódicas de nuestras políticas y procedimientos para identificar posibles sesgos o desigualdades, poniendo en práctica estas políticas para garantizar que se apliquen de manera justa y equitativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdurrasheed, S., & Mohammad, K. K. (2023). The relationship between salary and recognition on job satisfaction: a study of Paktia university lecturers. *Vidya-a journal of Gujarat University*, 2(1), 74-78.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima.
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*(69), 192-202. Obtenido de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A.
- Berón, D., & Palma, F. (211). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Obtenido de http://librosffyl.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Challco, L. S., & Robles, H. J. (2019). *Asociación entre la remuneración, carga laboral y reconocimiento con la satisfacción laboral en docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana - UNHEVAL, 2017*. Tesis de grado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4485>
- Chinchay, L. A., Cusicanqui, I. S., Martínez, R. F., & Valdiviezo, R. (2020). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Chura, S. V. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en obreros de una empresa minera en la región Puno 2022.



- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. (Sexta ed.). Querétaro: McGraw-Hill.
- Fernandez, E. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de la Universidad Alas Peruanas - filial Juliaca, provincia de San Román, región de Puno - 2018*. Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/8364>
- Gutierrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.36995/j>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Obtenido de <http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-hill / interamericana editores, S.A.
- Herrera Quispe, E. (2022). Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno-2022.
- Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. Universidad de Frankfurt. doi:<https://doi.org/10.3989/isegoria.2006.i35.33>
- Huamán, C. L., & Villanueva, M. M. (2021). *El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73922>
- Hutama, A., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business and Retail*



- Management Research*, 14(3), 88-98. Obtenido de https://jbrmr.com/cdn/issue_file/2021-03-23-10-41-21-AM.pdf#page=94
- Maizura, A., Nur, S. R., Khairul, F. A., & Farah, I. M. (2020). Impact reward and recognition toward job satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(8), 158-161. doi:<http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.07.01>
- Mamani, M. (2018). *Desempeño laboral y la satisfacción del trabajador administrativo del Instituto Peruano de Deporte Puno*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7971>
- Márquez, M. (1987). Satisfacción Laboral. Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia.
- Mora, J. L.; Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Parada, J. A. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Obtenido de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*(69), 192-202. Obtenido de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Pozo, J. V. (2020). *Programa de reconocimientos y desarrollo personal para mejorar el clima laboral en una empresa pública, Lima 2020*. Tesis de grado, Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/3918>



- Ruíz, E. (2007). Desempeño y reconocimiento laboral del técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la educación superior*, 36(141), 7-21. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602007000100001&script=sci_arttext
- Rumana, P., Masud, I. R., & Moslehuddin, C. K. (2020). Factors affecting job satisfaction in the tourism sector of Bangladesh. *Hospitality & Tourism Review*, 1(1), 48-61. doi:<https://doi.org/0.38157/hospitality-tourism-review.v1i1.139>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salas, I. X. T., Cuevas, S. C. C., Machaca, J. E. C., & García, J. L. C. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta* (11 ed.). Lima: editorial san marcos e i r LTDA.
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una Tesis en Ciencias Empresariales?* (Segunda ed.). Universidad San Martín de Porres. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-pasos-para-una-tesis-exitosa-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Enfoque: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental-transversal Técnica:

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de la equidad con la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación del reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La relación del reconocimiento formal con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE2. La relación de las recompensas tangibles con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación del reconocimiento formal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre las recompensas tangibles y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.</p>	<p>1. V1. RECONOCIMIENTO Consiste en expresar de manera explícita y genuina la gratitud y admiración hacia el empleado por su trabajo bien hecho. El reconocimiento laboral puede manifestarse a través de palabras de elogio, premios, incentivos, oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros medios. (Fernández, 2002)</p> <p>2. V2. SATISFACCIÓN LABORAL Es el nivel de contento, y bienestar que experimenta un empleado con respecto a su trabajo y las condiciones laborales. Puede estar influenciada por diversos factores,</p>	<p>1.1. Reconocimiento formal</p> <p>1.2. Recompensas tangibles</p> <p>1.3. Equidad</p> <p>2.1. Ambiente laboral</p> <p>2.2. Remuneración</p> <p>2.3. Oportunidades de crecimiento</p>	<p>1.1.1. Reconocimiento</p> <p>1.1.2. Programas de premios</p> <p>1.1.3. Índice de satisfacción</p> <p>1.2.1. Aumento salarial</p> <p>1.2.2. Utilización de beneficios</p> <p>1.2.3. Competitividad de la remuneración</p> <p>1.3.1. Equidad salarial</p> <p>1.3.2. Comparación de género</p> <p>1.3.3. Desempeño equitativo</p> <p>2.1.1. Índice del clima</p> <p>2.1.2. Rotación de personal</p> <p>2.1.3. Tasa de absentismo</p> <p>2.2.1. Salario con el mercado</p> <p>2.2.2. Compensación variable</p> <p>2.2.3. Satisfacción salarial</p> <p>2.3.1. Programas de desarrollo</p> <p>2.3.2. Promociones internas</p>



satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?	HE3. La relación de la equidad con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.	OE3. Establecer el grado de relación entre la equidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.	como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento y el equilibrio entre vida laboral y personal. (Hannoun, 2011).		2.3.3. Adquisición de conocimientos 2.3.4. Satisfacción con el desarrollo profesional
---	---	--	--	--	--



MATRIZ DE DATOS

RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023																								
	RECONOCIMIENTO											SATISFACCIÓN LABORAL												
	R. formal			R. tangibles				Equidad					Ambiente			Remuneración			O. Crecimiento					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P3	P4	P5	P16	P17	P18	P19				
E1	4	2	3	9	2	2	1	5	2	2	1	5	19	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17
E2	4	5	4	13	4	3	2	9	2	2	1	5	27	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	20
E3	2	4	3	9	3	2	1	6	2	1	1	4	19	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	13
E4	4	5	5	14	4	5	5	14	4	3	3	10	38	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43
E5	5	5	4	14	4	5	5	14	4	3	4	11	39	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	20
E6	4	4	2	10	2	2	3	7	2	2	2	6	23	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	14
E7	5	4	5	14	3	4	3	10	4	3	3	10	34	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	24
E8	3	4	2	9	2	3	3	8	2	2	2	6	23	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	20
E9	3	4	5	12	5	3	4	12	3	4	3	10	34	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	24
E10	4	5	5	14	5	5	3	13	4	4	4	12	39	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	30
E11	4	3	3	10	4	4	5	13	2	3	4	9	32	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	28
E12	4	3	3	10	3	3	2	8	2	2	3	7	25	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	21
E13	3	3	4	10	3	2	1	6	1	2	2	5	21	1	3	2	3	3	2	3	4	2	2	25
E14	4	3	4	11	2	3	4	9	2	3	2	7	27	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
E15	4	3	3	10	3	2	2	7	2	1	2	5	22	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	21
E16	5	4	3	12	4	2	3	9	2	2	3	7	28	2	4	2	2	3	2	2	3	3	1	24
E17	4	5	5	14	5	5	4	14	2	5	4	11	39	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	22
E18	4	4	5	13	3	3	3	9	3	2	3	8	30	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	17
E19	4	2	3	9	2	3	2	7	2	3	1	6	22	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	20
E20	4	5	5	14	3	4	5	12	4	4	3	11	37	2	4	3	1	2	2	3	2	4	1	24
E21	4	4	3	11	1	2	1	4	1	2	1	4	19	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	12
E22	4	5	5	14	5	4	3	12	5	3	4	12	38	2	3	2	3	1	4	2	3	2	3	25
E23	5	3	4	12	5	4	5	14	5	2	2	9	35	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	41
E24	5	4	4	13	2	2	2	6	3	2	2	7	26	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	21
E25	5	5	5	15	4	5	4	13	4	4	5	13	41	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
E26	5	4	4	13	3	2	2	7	2	1	2	5	25	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	20
E27	3	3	2	8	1	2	3	6	2	2	1	5	19	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	15
E28	4	5	3	12	5	5	4	14	4	3	4	11	37	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	31
E29	3	4	3	10	1	2	2	5	3	2	1	6	21	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	19
E30	5	5	4	14	5	5	4	14	3	5	5	13	41	3	4	4	3	3	2	2	5	2	2	30
E31	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	3	12	39	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	25
E32	4	5	5	14	5	4	4	13	4	3	3	10	37	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	25
E33	4	4	2	10	3	2	2	7	2	2	3	7	24	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	22
E34	4	2	3	9	4	4	4	12	5	3	4	12	33	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	34
E35	4	3	4	11	4	5	5	14	3	4	4	11	36	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
E36	5	4	4	13	3	5	4	12	4	5	5	14	39	3	4	5	2	3	4	1	2	3	3	30
E37	4	3	4	11	5	4	4	13	4	3	4	11	35	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	25
E38	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	3	11	39	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	31
E39	4	5	3	12	5	5	4	14	5	4	2	11	37	3	4	2	3	4	4	5	5	5	4	39
E40	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	3	13	40	3	2	3	3	4	2	3	2	3	1	26
E41	4	5	4	13	4	3	2	9	2	4	3	9	31	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	25
E42	5	5	4	14	3	5	5	13	4	4	5	13	40	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	22
E43	5	4	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15	42	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	26
E44	5	4	4	13	2	3	3	8	2	2	2	6	27	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	24
E45	4	3	5	12	3	3	4	10	4	4	3	11	33	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23
E46	4	2	2	8	3	2	3	8	2	3	2	7	23	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	23
E47	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	3	13	41	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	31
E48	5	5	3	13	5	5	4	14	5	3	4	12	39	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	31
E49	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	3	12	41	4	4	4	3	2	3	4	4	1	2	31



E50	5	4	4	13	2	3	2	7	3	2	2	7	27	2	4	3	2	2	3	2	1	2	2	23
E51	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	41	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	20
E52	2	3	3	8	2	3	2	7	2	2	1	5	20	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	18
E53	4	3	3	10	4	4	3	11	3	2	4	9	30	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27
E54	4	5	5	14	3	5	5	13	4	4	5	13	40	4	2	5	3	3	2	4	3	2	3	31
E55	5	4	5	14	5	3	5	13	4	4	5	13	40	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	35
E56	4	3	2	9	3	1	2	6	2	1	2	5	20	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	24
E57	3	3	2	8	1	2	3	6	2	2	2	6	20	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	18
E58	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	5	13	42	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	31
E59	4	4	5	13	3	3	3	9	3	1	1	5	27	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18
E60	5	4	5	14	5	4	3	12	3	3	2	8	34	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	32
E61	4	3	5	12	4	4	4	12	3	3	4	10	34	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	24
E62	2	4	2	8	2	3	3	8	3	2	2	7	23	3	4	2	2	3	1	1	1	2	1	20
E63	5	3	4	12	3	2	3	8	3	2	2	7	27	3	2	2	3	1	1	2	2	3	1	20
E64	5	5	5	15	4	4	5	13	5	4	5	14	42	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3	24
E65	4	3	3	10	2	1	2	5	2	1	2	5	20	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	21
E66	5	4	4	13	3	2	2	7	3	3	2	8	28	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	20
E67	5	5	4	14	4	3	4	11	2	4	3	9	34	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	30
E68	4	4	2	10	3	2	2	7	2	3	2	7	24	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	20
E69	5	5	4	14	4	4	3	11	5	4	3	12	37	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	37
E70	5	5	5	15	3	2	3	8	4	3	3	10	33	3	5	5	2	4	2	4	5	3	4	37
E71	4	3	5	12	4	4	3	11	4	2	2	8	31	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	34
E72	4	5	4	13	3	4	3	10	4	5	4	13	36	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	21
E73	4	4	4	12	2	3	2	7	3	2	1	6	25	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	16
E74	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	3	9	30	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	32
E75	4	5	5	14	4	3	4	11	3	2	4	9	34	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	36
E76	4	5	5	14	5	4	4	13	5	5	3	13	40	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	31
E77	4	5	3	12	2	2	4	8	3	3	4	10	30	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	24
E78	5	5	5	15	4	3	5	12	4	3	3	10	37	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	35
E79	3	4	4	11	5	5	4	14	4	4	5	13	38	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	31
E80	4	3	3	10	1	2	3	6	2	2	1	5	21	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	21
E81	5	5	4	14	5	5	5	15	4	3	4	11	40	3	4	3	3	4	4	4	5	3	2	35
E82	5	4	2	11	3	2	2	7	2	2	3	7	25	1	4	4	3	2	1	2	3	2	3	25
E83	5	5	3	13	3	4	4	11	3	5	3	11	35	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	31
E84	5	2	2	9	2	2	2	6	2	1	2	5	20	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	15
E85	4	3	3	10	4	3	2	9	3	2	2	7	26	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	18
E86	4	2	2	8	3	2	3	8	2	3	2	7	23	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	21
E87	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	3	12	41	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	19
E88	4	3	2	9	3	2	2	7	2	2	1	5	21	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	23
E89	4	4	3	11	3	3	3	9	2	1	2	5	25	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	16
E90	4	2	3	9	3	5	4	12	4	3	4	11	32	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	27
E91	5	4	5	14	5	5	3	13	4	4	5	13	40	2	3	2	2	4	2	3	2	1	4	25
E92	3	3	4	10	2	3	2	7	2	2	3	7	24	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	22
E93	5	5	5	15	3	4	4	11	3	3	3	9	35	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	27
E94	4	3	3	10	4	3	5	12	5	3	4	12	34	3	2	3	2	4	1	1	3	1	2	22
E95	4	4	2	10	2	3	2	7	3	2	1	6	23	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	17
E96	4	4	5	13	4	2	3	9	3	3	2	8	30	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	19
E97	4	4	3	11	4	3	5	12	4	4	3	11	34	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	25
E98	5	5	5	15	4	3	4	11	5	5	3	13	39	3	4	4	2	3	2	2	3	1	3	27
E99	4	5	5	14	3	4	4	11	5	5	4	14	39	2	3	2	4	5	2	2	2	2	2	26
E100	3	3	1	7	1	2	1	4	2	1	1	4	15	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	15
E101	4	5	3	12	3	4	4	11	3	3	4	10	33	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	22
E102	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	4	10	32	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	24



E103	4	5	5	14	3	5	4	12	4	5	4	13	39	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	25
E104	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	3	11	41	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	30
E105	5	4	4	13	5	4	4	13	3	4	4	11	37	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	22
E106	4	5	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13	40	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	20
E107	3	3	2	8	2	3	2	7	1	2	1	4	19	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	14
E108	3	4	4	11	4	4	5	13	4	2	3	9	33	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
E109	3	4	5	12	5	3	4	12	2	3	3	8	32	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	32
E110	4	4	3	11	4	5	5	14	5	4	4	13	38	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	24
E111	4	3	4	11	2	2	2	6	2	1	3	6	23	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	17
E112	3	2	2	7	2	1	2	5	2	1	2	5	17	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	21
E113	3	4	4	11	4	2	2	8	3	3	2	8	27	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	24
E114	3	4	3	10	3	2	4	9	4	3	2	9	28	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	24
E115	5	4	4	13	2	4	2	8	2	3	2	7	28	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	21
E116	4	5	5	14	5	3	4	12	5	3	4	12	38	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	34
E117	4	4	3	11	2	2	2	6	2	1	1	4	21	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15
E118	5	4	4	13	2	3	2	7	2	2	2	6	26	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	22
E119	3	2	2	7	2	1	2	5	1	2	2	5	17	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	14
E120	4	3	2	9	2	3	4	9	2	3	2	7	25	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	15
E121	4	5	5	14	4	3	5	12	5	4	4	13	39	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	34
E122	3	4	3	10	4	3	3	10	4	3	2	9	29	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
E123	4	5	4	13	4	2	3	9	2	2	3	7	29	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24
E124	3	2	3	8	2	1	3	6	2	2	2	6	20	2	4	1	1	2	1	2	2	1	1	17
E125	4	4	3	11	4	5	4	13	4	4	4	12	36	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	27
E126	2	5	3	10	3	2	4	9	3	3	2	8	27	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	24
E127	4	5	3	12	4	5	4	13	4	3	3	10	35	4	3	2	2	4	2	4	5	2	3	31
E128	5	4	3	12	4	2	2	8	2	3	1	6	26	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	17
E129	4	5	3	12	5	5	5	15	3	4	3	10	37	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
E130	5	3	4	12	4	3	4	11	5	4	3	12	35	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	26
E131	3	5	5	13	3	5	5	13	3	3	1	7	33	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	39
E132	3	3	3	9	1	3	1	5	1	2	2	5	19	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	15
E133	4	5	5	14	4	2	3	9	3	2	2	7	30	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	19
E134	4	3	4	11	5	4	4	13	3	4	3	10	34	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	24
E135	4	3	3	10	4	4	3	11	2	5	3	10	31	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	31
E136	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	5	14	41	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3	25
E137	5	5	5	15	3	1	2	6	3	3	3	9	30	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	28
E138	4	3	4	11	4	3	2	9	4	2	2	8	28	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	21
E139	4	3	3	10	4	4	4	12	2	4	3	9	31	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	29
E140	5	5	3	13	4	5	5	14	3	4	4	11	38	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	29
E141	4	5	5	14	3	4	3	10	4	5	3	12	36	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	26
E142	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	41	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	29
E143	4	3	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	31	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	23
E144	5	3	5	13	4	5	5	14	4	3	4	11	38	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	34
E145	4	4	4	12	3	2	5	10	3	3	3	9	31	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
E146	4	3	2	9	1	2	2	5	1	2	1	4	18	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	15
E147	5	4	4	13	2	2	3	7	2	2	3	7	27	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15
E148	5	4	4	13	3	3	3	9	4	1	2	7	29	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	26
E149	4	4	2	10	3	4	4	11	4	3	2	9	30	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	24
E150	2	3	2	7	1	2	3	6	1	2	2	5	18	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	24
E151	4	3	3	10	1	1	2	4	1	2	1	4	18	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	18
E152	4	5	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14	42	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	40
E153	3	3	4	10	4	3	4	11	3	4	3	10	31	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	28
E154	5	4	3	12	5	5	4	14	3	2	4	9	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
E155	3	3	2	8	5	3	2	10	3	3	2	8	26	3	3	4	5	3	5	2	5	4	2	36



E156	4	3	5	12	3	5	4	12	5	5	4	14	38	4	5	4	4	3	1	3	3	2	2	31
E157	5	4	5	14	4	4	4	12	5	4	4	13	39	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	25
E158	4	5	3	12	1	3	4	8	4	3	2	9	29	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	14
E159	4	5	4	13	5	3	4	12	4	3	4	11	36	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24
E160	5	5	5	15	4	5	5	14	3	3	4	10	39	2	3	2	3	4	2	3	4	2	2	27
E161	5	5	3	13	3	5	4	12	3	5	3	11	36	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	35
E162	4	3	3	10	2	1	2	5	2	1	1	4	19	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12
E163	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	5	14	43	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	23
E164	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14	42	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	21
E165	4	5	5	14	4	3	4	11	5	5	4	14	39	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	27
E166	4	3	5	12	4	3	4	11	2	3	4	9	32	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	29
E167	2	3	4	9	2	3	2	7	3	2	2	7	23	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	17
E168	4	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	24	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	22
E169	4	4	2	10	3	2	2	7	2	3	2	7	24	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	17
E170	3	2	2	7	1	2	1	4	1	2	2	5	16	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	16
E171	4	4	3	11	5	3	3	11	4	4	3	11	33	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	17
E172	4	3	2	9	2	2	2	6	1	3	2	6	21	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	18
E173	5	4	4	13	5	5	4	14	5	3	3	11	38	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	34
E174	2	5	4	11	3	2	2	7	2	3	3	8	26	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	22
E175	5	4	4	13	3	3	2	8	4	4	2	10	31	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	21
E176	4	4	4	12	1	1	1	3	3	1	1	5	20	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	16
E177	5	5	4	14	5	3	5	13	3	4	3	10	37	3	4	3	3	4	2	2	5	4	2	32
E178	4	4	3	11	2	3	2	7	2	3	2	7	25	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	18
E179	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13	40	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	26
E180	3	2	4	9	2	3	2	7	3	2	2	7	23	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	23
E181	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	3	13	41	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26
E182	5	5	5	15	3	4	5	12	3	5	4	12	39	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44
E183	4	4	4	12	4	2	2	8	1	2	3	6	26	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	19
E184	4	2	2	8	2	1	2	5	2	2	1	5	18	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	13
E185	4	5	5	14	5	3	5	13	4	4	3	11	38	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	31
E186	5	5	5	15	4	3	5	12	3	4	3	10	37	3	4	5	5	3	2	2	5	2	3	34
E187	5	5	3	13	4	4	4	12	4	3	4	11	36	2	4	3	4	4	2	1	3	2	2	27
E188	4	5	5	14	3	4	3	10	4	5	3	12	36	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	35
E189	4	3	4	11	2	2	2	6	4	3	4	11	28	3	3	4	3	3	3	1	3	1	4	28
E190	3	5	5	13	5	5	4	14	4	4	4	12	39	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	31
E191	4	3	2	9	2	2	4	8	3	3	3	9	26	3	2	1	1	1	1	2	4	2	3	20
E192	5	3	5	13	5	4	4	13	5	3	3	11	37	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	30
E193	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	43	5	4	5	4	5	3	4	5	2	3	40
E194	5	4	2	11	3	4	4	11	4	3	3	10	32	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	30
E195	3	4	3	10	2	3	2	7	2	2	3	7	24	2	3	4	3	1	3	3	2	1	2	24
E196	4	3	3	10	1	2	1	4	2	1	2	5	19	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	15
E197	4	1	2	7	3	3	2	8	2	2	3	7	22	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	21
E198	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	4	12	40	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2	33
E199	4	2	3	9	4	2	2	8	4	2	4	10	27	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25
E200	2	3	2	7	3	3	1	7	2	2	2	6	20	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	16
E201	4	3	4	11	3	2	2	7	2	2	3	7	25	2	4	2	3	3	2	3	4	3	1	27
E202	3	4	4	11	3	3	3	9	2	2	3	7	27	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	23
E203	4	3	5	12	4	4	4	12	3	5	4	12	36	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
E204	2	4	3	9	2	3	2	7	2	2	2	6	22	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	22
E205	4	5	3	12	4	3	3	10	4	3	4	11	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
E206	3	2	3	8	2	4	2	8	3	2	3	8	24	2	1	4	3	1	2	2	3	3	2	23
E207	5	4	3	12	2	4	3	9	3	2	4	9	30	1	3	1	3	2	3	2	2	3	3	23
E208	3	2	3	8	1	2	1	4	2	1	1	4	16	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	13
E209	3	4	4	11	2	2	3	7	4	2	3	9	27	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	21



INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS AMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de ciencias administrativas, escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación del reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, año 2023, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
1	¿Con qué frecuencia siento que se reconoce y valora mi labor y esfuerzo?	1	2	3	4	5
2	¿Se utilizan programas de premios en la entidad para destacar el desempeño?	1	2	3	4	5
3	¿Es óptimo tu nivel de satisfacción con respecto al reconocimiento?	1	2	3	4	5
4	¿Con qué frecuencia hay aumentos salariales en base al desempeño?	1	2	3	4	5
5	¿Qué tan a menudo puedes acceder a los beneficios ofrecidos por la entidad?	1	2	3	4	5
6	¿Considera adecuado la competitividad de la remuneración que percibes?	1	2	3	4	5
7	¿Sientes que la distribución salarial en nuestra entidad es justa y equitativa?	1	2	3	4	5



8	¿Percibes que existe equidad de género respecto a la oportunidad laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Crees que se reconoce y premia el desempeño laboral de manera justa?	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
10	¿Es óptimo el ambiente de trabajo, existe compañerismo y la comunicación?	1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia observas la rotación de empleados de la entidad?	1	2	3	4	5
12	¿Qué tan común es el ausentismo no programado en nuestra entidad?	1	2	3	4	5
13	¿Sientes que tu salario está en línea con las tasas salariales del mercado?	1	2	3	4	5
14	¿Las compensaciones, como bonos o comisiones, son justas y adecuadas?	1	2	3	4	5
15	¿Te sientes satisfecho con tu salario en términos de cubrir tus necesidades?	1	2	3	4	5
16	¿Con qué frecuencia tienes acceso a programas de desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán comunes son las oportunidades de promoción interna en la entidad?	1	2	3	4	5
18	¿Estas satisfecho con las oportunidades para adquirir nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
19	¿Ofrecen oportunidad de desarrollo profesional referente al puesto de trabajo?	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la
Municipalidad provincial de San Román, año 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS.....
- PROFESIÓN : ..Lic.. Administración.....
- CARGO ACTUAL: ..Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: ..Magister.. en Administración.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total} / 50 = 48 / 50 = 0,96$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....

Firma del experto
DNI N° 08413107
N° celular: 975829091



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: RECONOCIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO PAYÉ Colquehuancá
- PROFESIÓN : lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: D.P.cente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor en P.A.M.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 47/50 = 0,94$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....

Firma del experto

DNI N°: 02145441
N° celular: 996 993377



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Reconocimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores de la
Municipalidad provincial de San Román, año 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: *Juan Mauricio Alco Churata*
- PROFESIÓN : *ADMINISTRADOR*
- CARGO ACTUAL: *DIRECTOR*
- GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 48/50 = 0.96$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....

J. Alco
Firma del experto
DNI N° *62429612*
N° celular: *951699313*



EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATO







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 31-05-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Yenny Rosmery Laura Flores
Dirección: JR. 20 de enero N°4 LT3A - San Miguel
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70161946
Teléfono: 934125092 email: yenny.ylf@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública
Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Gestión Pública
Asesor: Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Reconocimiento y la satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, Año 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Ambiental laboral, equidad, oportunidad de crecimiento

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

31-05-24

Fecha