



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE
PERSONAL QUE LABORAN EN LAS
ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO
PERUANO”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Elmer Arturo Marcelo Casanova

Asesor:

Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Cóndor

Trujillo - Perú

2018



ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado(s):

Elmer Arturo Marcelo Casanova

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de Investigación, titulado "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL QUE LABORAN EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO" para optar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual **AUTORIZA** su presentación.

Trujillo., 15 de Julio de 2018

Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor

Asesor



ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador **LUIGI VATSLAV CABOS VILLA**, de la carrera de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- ELMER ARTURO MARCELO CASANOVA**
(Nombre completo de estudiante o egresado)
-
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL QUE LABORAN EN LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

- () Excelente: De 20 a 18.
- () Sobresaliente: De 17 a 15.
- Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Trujillo, **11** de **02** del **2019**
(Lugar) (día) (mes) (año)

Ing. Luigi Cabos Villa
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa
Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

A mi padre y a mi madre, por el afecto y apoyo incondicional brindado en todo mi
proceso de aprendizaje universitario.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sobre todas las cosas.

A todos los docentes de la universidad, quienes brindaron sus conocimientos, experiencias y enseñanzas, las cuales fueron muy enriquecedoras para mi desarrollo profesional.

A mi familia y amistades en general por las muestras de apoyo brindado.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	177
CAPÍTULO III: RESULTADOS	19
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	27
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Variables analizadas en base a la bibliografía de autores y base de datos consultada.....	20
Tabla N°2: Año de publicación de artículos revisados.....	23
Tabla N°3: Criterios de inclusión.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Año de publicación de artículos revisados.....	30
Figura N°2: Criterios organizacionales de satisfacción laboral.....	30
Figura N°3: Criterios organizacionales de rotación de personal	31

RESUMEN

La investigación presenta una revisión sistemática de las variables, objeto de estudio, satisfacción laboral y rotación de personal, basados en organismos públicos y privados. La búsqueda se realizó a través de buscadores digitales como Scielo, Redalyc y Google Scholar., lo cual garantiza más certeza para la obtención de información, por tratarse de plataformas con contenido científico y de investigación usados con fines académicos para el presente trabajo.

Este estudio tiene como propósito identificar si dichas publicaciones cumplen con el reporte de información detallada respecto del diseño de investigación, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis. Es importante señalar que los indicadores relacionadas al reporte del diseño de las investigaciones van a permitir la replicación de estos estudios, por cuanto los artículos científicos son una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica.

Uno de los objetivos del presente estudio fue hallar la estandarización conceptual de las dos variables estudiadas y analizadas, la medición de las mismas, el nivel de relación que tienen y las dimensiones que presenta cada una de éstas, lo que permitirá continuidad y mayor criterio de análisis y búsqueda para futuras investigaciones en las que sea considerada como relevante; el profesional sea de recursos humanos o no que maneje adecuadamente estos dos términos, tiene una responsabilidad directa o indirecta en el desarrollo de las organizaciones y el potencial humano.

El tipo de investigación utilizada es la no experimental, transversal – correlacional, tratada más adelante en el desarrollo del estudio.

Finalmente, el presente estudio busca relacionar la satisfacción laboral con la rotación de personal en organismos del sector público peruano y analizar de qué manera influye en la eficiencia de las actividades de los trabajadores y en el desarrollo de la organización.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, rotación de personal

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El sector público es un organismo de trabajo complejo compuesto por más de un millón quinientos mil servidores públicos, lo que representa el 9% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, contabilizándose entre todas las instituciones y empresas del Estado.

Actualmente, coexisten quince regímenes laborales, ciento dos escalas remunerativas y más de cuatrocientos formas de pago. Casi la mitad de los trabajadores estatales pertenece a carreras especiales, entre los que figuran médicos, maestros y policías.

El 18% se encuentra en el ámbito del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (el más antiguo, desde 1973 y a través del cual perciben una remuneración menor al promedio, siendo su escala salarial actualmente la unidad remunerativa pública).

Un 19% está inmerso en el Decreto Legislativo N°1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, caracterizado por su vigencia temporal, nula protección contra el despido arbitrario, y la ausencia del pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Solo el 13% de funcionarios estatales es parte del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y goza de los mismos beneficios laborales que los trabajadores de la actividad privada y demás celebrados por convenios y pactos colectivos entre sindicato – empresa.

En el mes de julio del año 2013 se aprobó la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que busca establecer un régimen único para aquellos que prestan servicios en el aparato estatal. La reforma abarca a seiscientos mil trabajadores en el ámbito de la carrera administrativa, que agrupa las tres últimas modalidades de contratación, siendo este proceso fundamental para que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficiencia, así como mejorar la formación del capital humano, incluyendo mejores ingresos por conceptos remunerativos mediante la meritocracia el desempeño en las funciones, mayores beneficios laborales, lo que se busca es contar con el personal idóneo para el eficiente desarrollo de las funciones.

Entre los aspectos más resaltantes de la reforma del servicio civil figura el impulso a la meritocracia, que incluye una política de salarios competitivos, aún rezagada respecto al sector privado. Dicha situación se evidencia más en los empleados con educación superior universitaria y técnica, que conforman el 64% de la planilla pública, siendo el sueldo promedio menor en un tercio al del sector privado formal.

Un problema generalizado en el sector público se da que los profesionales más capacitados se encuentran en el sector privado y para poder hacer frente ante este flagelo se debería tener los salarios entre ambos sectores lo más cerca posible, sin embargo estos aumentos salariales actualmente cuentan con pocos mecanismos de negociación esto es debido a las manifestaciones

gremiales, a consecuencia de la falta de una normativa que regule la negociación colectiva en el sector estatal, ausente desde inicios de los años noventa. No hay una estrategia para manejar aumentos de sueldo, estos se dan por presión de los sindicatos o incremento presupuestal, siendo estas declaradas inconstitucional. Un dato no menor es que en algunas entidades estatales los sueldos no han aumentado en los últimos diez a quince años.

La Ley del Servicio Civil solo permite negociar colectivamente mejoras no económicas para los trabajadores.

Un pilar fundamental para la meritocracia corresponde a un sistema de evaluación eficiente de los trabajadores, otorgándole al trabajador capacitaciones para mejorar su productividad antes de la desvinculación definitiva.

1.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en numerosas ocasiones, inicialmente por su influencia en el rendimiento laboral, como un objetivo de intervención organizacional, así mismo se refiere a la orientación afectiva de las personas hacia los roles que desempeñan en sus puestos de trabajo. Los trabajadores pueden estar satisfechos en su centro de trabajo, debido a factores concretos, del mismo modo los mismos aspectos que pueden causar satisfacción a unos, pueden generar insatisfacción en otros.

La satisfacción laboral declarada surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y la ideal, se trata de un juicio relativo (Gamero, 2004). Estas consideraciones multidimensionales se definen como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).

La satisfacción laboral se puede categorizar a través de tres perspectivas:

- *Estado emocional de los trabajadores:* Sentimientos y respuestas hacia el trabajo que pueden influir de forma positiva o negativa en sus actividades dentro de la empresa.
- *Expectativas y resultados actuales del puesto:* Es decir la idealización y prestaciones laborales que pretende realizar en base a sus propios conocimientos y experiencias, posibilidades de iniciativa, de participación vs. las prestaciones reales que se ofrece dentro del puesto de trabajo.
- *Expectativa laboral:* Condiciones de trabajo, escala remunerativa, posibilidad de ascensos (línea de carrera), desarrollo profesional.

Munchinsky (1983), citado por Gonzales et al. (2011) sostiene que la satisfacción laboral se encuentra formada por dos tipos de factores: los extrínsecos del entorno de trabajo y los intrínsecos que reflejan las experiencias de los individuos con el mismo.

- *Satisfacción intrínseca:* Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea, en

definitiva, deriva de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo (Moreno Jiménez et al., 2010).

- *Satisfacción extrínseca*: Proviene de factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, oportunidades de promoción, la relación con clientes y la seguridad en el trabajo.

Para (Del Castillo y Vargas 2009; García y Valencia-Dongo, 2010; Vidalón, 2003) afirman que el empleo en el sector público en Perú se distingue principalmente por su gran heterogeneidad en: 1) los sistemas y tipos de contratación o régimen laboral (de los cuales coexisten tres regímenes de contratación con diferentes principios, criterios e identidades contratantes), 2) los regímenes salariales e incentivos (existen más de 200 escalas remunerativas y una amplia variedad de formas de pago) y 3) los criterios de productividad y desempeño (variedad en los criterios y unidades de análisis).

(Alfaro y Saavedra 2008; Del Castillo y Vargas 2009) manifiestan que desde la década de los noventa el Estado Peruano ha venido impulsando sucesivos procesos de reforma para la modernización de la administración del sector público, que conllevan principalmente cambios estructurales y el establecimiento de procesos eficaces de gestión.

El sector público presenta un alto porcentaje de trabajadores que desconocen el tema laboral, no tienen un conocimiento básico de los reglamentos laborales en base a cuales rigen sus deberes y derechos a los beneficios sociales que deben percibir, es por esto que la satisfacción laboral, materia de investigación del presente estudio, es un nivel importante de medición del compromiso y trabajo para muchos trabajadores, así tomando la premisa de que *un trabajador feliz, es un trabajador más productivo*, es un factor vital de desempeño en las empresas, y de una forma genérica se entiende por satisfacción laboral al conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.

En base a este tema, recogiendo la cita textual de Naylor, Milton, Blum y James (1988) establecen que la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la empresa, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. Frente a esto es necesario conocer todas las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores, en especial el nivel en cada uno de sus indicadores de evaluación del desempeño laboral, a fin de poder destinar todos los recursos necesarios para lograr que los trabajadores se sientan y se desarrollen en un ambiente laboral correcto. En consecuencia, la satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado, empezando por los trabajos de Taylor en 1911, los de Haprock en 1935, y así hasta llegar a un punto importante para la psicología humanista con los aportes de A. Maslow en 1954 (Pérez y Fidalgo, 2011)

Se enfatiza que cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. Así mismo manifiesta que, de manera general la satisfacción laboral podría definirse como la actitud

del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (Robbins, 1998a).

Así mismo se entiende que la satisfacción laboral viene generada por los factores motivadores e higiénicos, porque estas conclusiones provienen de la aplicación de instrumentos a grandes poblaciones. Pero vale la pena destacar que se corresponde la insatisfacción con los extrínsecos y la satisfacción con los intrínsecos cuando los del primer grupo van en decrecimiento y los del segundo en incremento; además, este constructo es muy amplio, por lo que se deben considerar más variables que en esta propuesta no aparecen descritas (Herzberg, Mausne y Synderman, 1959).

Como referencia, un estudio fue desarrollado por Solano-Aguilar (2010) en Colombia; reconoce que la satisfacción laboral es uno de los indicadores más recurrentes cuando se persigue conocer cuál es la actitud general de los sujetos hacia su vida laboral, además de incidir sobre otros aspectos como la baja calidad de la prestación, el ausentismo laboral, la propensión al abandono. Agrega que resulta coherente que se asuman actitudes negativas ante el trabajo, como las que describe el estudio, cuando no se está a gusto en el entorno laboral. Esto va a permitir medir el nivel de compromiso y mostrar el grado de eficiencia de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.

Para Abrajan, Contreras y Montoya (2009) en un estudio realizado acerca del grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo, de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, México, asume que la satisfacción laboral se relaciona con la percepción de la experiencia dentro de una organización que tiene el personal, y esta última culmina en un componente emocional, según se tuvieron en cuenta dimensiones como: seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional y grado de estrés.

En un estudio de seguimiento y evaluación del clima organizacional realizado en Colombia, Cuadra y Veloso (2007) refieren un alto porcentaje de incremento en variables consideradas positivas en cuanto al clima laboral, tales como satisfacción laboral, disminución de la tensión e incremento del liderazgo, entre otras, lo que se vio reflejado en una mejora en el rendimiento y evitación de riesgos.

En 2006, Alonso-Martín demostró que el trabajo que se realiza adquiere una gran importancia por las consecuencias que tiene el empleo tanto a nivel personal, como familiar, organizacional y social; por lo que se coincide con la afirmación de que “los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años”.

La satisfacción laboral es definida como una actitud frente a las experiencias laborales, se da la favorabilidad o la desfavorabilidad con la que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como salario, promoción y supervisión (Morris y Venkatesh, 2010).

Se conceptualiza a la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005, en Alfaro et. al., 2012).

1.2. Rotación de personal

Otro punto importante dentro de la presente investigación a considerar es el nivel de rotación de personal existente en las empresas, es la consecuencia de ciertos factores internos o externos en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal, presenta factores internos y externos. Entre los internos; se puede mencionar la política salarial y la forma de trabajo de una organización; y en los externos, la situación de oferta y demanda requerida del talento humano.

La rotación de personal refleja los movimientos de entrada y salida de trabajadores durante un período de tiempo, estas salidas pueden ser por diversas causas, las más comunes tenemos:

- Cese de personal: Relacionadas con el cumplimiento del ciclo laboral en la empresa (jubilaciones), las bajas inevitables (invalidez permanente o fallecimiento), los ceses colectivos, despidos arbitrarios, renunciaciones voluntarias y renunciaciones por finalización de contrato.
- Renunciaciones por motivos personales: Insatisfacción laboral, condiciones laborales y clima laboral desfavorable, baja remuneración.
- Bajas por decisión de la empresa: Por baja productividad en la empresa, desbalance económico, baja participación de mercado, contratos a plazo fijo, ineficiencia del personal, nivel de ausentismo.

Acorde a lo planteado la alta rotación de personal en las empresas está íntimamente ligado a la insatisfacción laboral, mala política de reclutamiento y selección de personal y remuneraciones no competitivas y no acordes al mercado.

Algunos autores (Cooper, 2001; Van der Wal, et al., 2008) argumentan que los valores en las organizaciones públicas son el "alma" y parte de su misión ya que, por un lado, influyen en la forma en que los empleados toman decisiones y, por otro lado, mencionan cómo los empleados tienen una influencia sobre los valores que predominan en el sector. Así mismo Chiavenato, (1999a) sostiene que la rotación de personal está involucrada con los costos primarios y secundarios. Los costos primarios son las inversiones que realiza la empresa para contratar al personal para cubrir las vacantes, y los costos secundarios es lo que destina la empresa durante el tiempo en el que queda cubierta la vacante. Los costos de sustitución de recursos humanos son: costos de reclutamiento, de selección, de formación y de la ruptura laboral.

La rotación de personal se da en todas las organizaciones sean públicas o privadas, esto afecta y disminuye el desempeño del trabajador, porque al presentar un nivel elevado de rotación el trabajador considera que no se siente valorado, no es tomado en cuenta para las decisiones que se efectúen evitando su crecimiento profesional, entendiéndose que la rotación se presenta cuando la satisfacción es baja, y esta es la proporción de empleados que abandonan una organización

durante un período dado (Davis y Newstrom, 2000), y a su vez causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional (Heróles 2007).

Tomando en referencia al término Rotación de Recursos Humanos según (Chiavenato 1999b) es utilizado para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto período.

Otro parámetro de definición para la rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar (Robbins, 1998b).

En 2000, Galarza expresó que la rotación de personal define la relación entre el número de empleados que ingresan y los que dejan de trabajar en la organización. La tasa de rotación de personal puede ser un indicador importante en la estabilidad del personal. Así mismo, Hollenbech (2000) estableció la diferencia entre rotación de personal voluntaria e involuntaria. La primera, causada por la iniciativa del empleado (esta es la que ocasiona inconvenientes para la organización), y, la segunda, es la provocada por la iniciativa de la organización (ésta es positiva en función del grado de planificación de la organización).

Richard (1982) explicó que los primeros estudios sobre rotación de personal se desarrollaron a mediados de la década de los cincuenta poniendo énfasis en las causas de la rotación del personal y en la medición de la rotación. Además, para Puchol (1994) una de las causas que puede generar la rotación del personal en la organización es la insatisfacción laboral sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel en dicha elección.

Arias Galicia (1990) entiende por rotación el ingreso y el egreso de personas en la organización. De tal manera que si se presenta un porcentaje muy elevado de éste es considerado como una señal de la presencia de algunos problemas; si se toma en cuenta que la organización ya generó gastos en actividades de recursos humanos para atraer y seleccionar y entrenar o capacitar al personal que ha de contratarse, se considera que un índice de rotación elevado es costoso para la empresa.

La rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional. Así mismo la rotación del personal puede causar problemas

que cuesten a las empresas o a las oportunidades de los trabajadores. Una persona que está buscando un empleo mientras trabaja no es tan productiva como puede ser, lo que se traduce en pérdidas económicas para la empresa (Reyes-Heróles, 2007).

Para compensar y minimizar el alto porcentaje de rotación de personal en las empresas, Smith (1989) manifestó que para alentar a los empleados es necesario trazar sistemas de incentivos. Un incentivo es la condición para satisfacer la necesidad que se controla deliberadamente para aumentar la productividad, la integración o la moral de los trabajadores.

1.3. Investigaciones previas

La satisfacción laboral es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo. Son múltiples los factores que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que comienza desde la etapa de formación, preparación para el desempeño hasta los perfeccionamientos que se van forjando a lo largo de la vida.

Gamboa (2010) en su estudio teórico sobre satisfacción laboral nos dice que Wright y Davis (citados por el autor), incluyen como determinante de la satisfacción laboral el rol del ambiente de trabajo, formado por dos componentes: las características del trabajo y el contexto del trabajo. Plantean que las determinantes están en tres elementos fundamentales: la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con colegas y la satisfacción con la supervisión. Esto trae como connotación el estudio de (SHRM, 2016) donde se evidenció que el tratamiento respetuoso a los empleados y empleadas de todos los niveles fue seleccionado como muy importante, y el más significativo de los aspectos. Esto soporta la teoría de que, aunque es importante el aspecto financiero, la cultura, las conexiones, el sentir apreciados su tiempo y esfuerzos, crean vínculos favorables, determinantes de la satisfacción laboral.

En 2013, Trefogli en su tesis publicada indicó que se crea valor público cuando se atienden los problemas públicos demandados por los ciudadanos, y cuando en dicho proceso la actuación del directivo público es eficaz, eficiente, transparente, equitativa, fortalece las capacidades de la administración pública, entre otros indicadores que pueden ser utilizados para su medición.

El estudio publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática ([INEI], 2010) precisó que 987.214 personas trabajan en el sector público, lo que representa el 6.5% del total de la fuerza laboral ocupada en Perú (Instituto Nacional de Estadística - INEI, 2010). A los empleados del sector público en Perú se les clasifica en tres tipos de cargos: 1) funcionario público (alcalde y regidores), 2) empleado de confianza de funcionario público (gerente municipal, procurador público, secretario general, gerente y subgerente) y 3) servidor público (INEI, 2010). En el presente estudio se ha prestado especial atención al último grupo, servidor público, que se clasifica jerárquicamente como sigue: 1) directivo superior (encargado del desarrollo de las funciones administrativas relativas a la dirección de programas, supervisión de empleados, elaboración de políticas y colaboración en la formulación de políticas de gobierno), 2) ejecutivo (que desarrolla funciones administrativas que

requieren la garantía de actuar de forma objetiva, imparcial e independiente), 3) especialista (profesional y técnico, que ejecuta las labores propias de los servicios públicos y puede pertenecer al grupo profesional o técnico) y 4) de apoyo (que desarrolla labores auxiliares complementarias).

La finalidad de esta investigación es medir y relacionar el nivel de satisfacción laboral y la rotación de personal, de los trabajadores públicos que laboran para las diferentes organizaciones del sector público peruano, analizar de que manera afecta, teniendo en cuenta que los trabajadores son el activo más importante y son parte fundamental para el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento de la misma, esto a partir del análisis de ambas variables va a permitir implementar y hacer mejoras con la finalidad de brindar un mejor servicio hacia la ciudadanía.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Se debe especificar que el tipo de estudio, para este caso es una “revisión sistemática de la literatura científica”.

Para Kitchenham (2004), referencia que una revisión sistemática es una manera de evaluar e interpretar toda la investigación disponible, que sea relevante respecto de una interrogante de investigación particular, en un área temática o fenómeno de interés, la cual es motivada en mayor parte en el hecho de que las investigaciones comienzan con algún tipo de revisión de la literatura existente, este tipo de revisiones se deben ejecutar en forma rigurosa e imparcial para que tengan un alto valor científico y finalmente una revisión sistemática de la literatura permite identificar, evaluar, interpretar y sintetizar todas las investigaciones existentes y relevantes en un tema de interés particular. Además indica que las revisiones sistemáticas requieren un esfuerzo considerablemente superior que las revisiones de literatura convencionales. La formalidad con la que se lleva a cabo la revisión permite validar los resultados reportados en la revisión sistemática y estos resultados están soportados y avalados por el protocolo de revisión. La revisión sistemática es un buen método para estructurar la base conceptual del tema de investigación a emprender.

Una vez definida lo que es una revisión sistemática de literatura científica se plantea la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y la rotación de personal que laboran en las organizaciones del sector público peruano?

2.1 Estrategia de búsqueda

Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura siendo la fuente de información consultada diferentes artículos de investigación sobre satisfacción laboral y rotación de personal en entidades públicas (1988 – 2016) a través de buscadores como, Scielo, Redalyc, y Google Scholar.

La búsqueda de información requerida se realizó a partir de términos “rotación de personal”, “satisfacción laboral”.

Los criterios de búsqueda fueron: libros de investigación, tesis de pre y post - grado, datos históricos de estudios que tengan referencia sobre el tema.

Se encontró un total de 20 artículos escritos en inglés, y 41 citas en castellano, finalmente se incluyeron 27 citas que cumplían los criterios de selección.

2.2 Criterios de selección

Una revisión previa de los artículos permitió descartar 30 citas por no tener información relevante para el proceso y desarrollo de la investigación, por el número (la muestra era muy pequeña y no significativa), o por su formato (artículos de divulgación).

Además, se excluyeron 18 artículos que se encontraban no disponibles y no permitían su lectura.

En total, se revisaron 41 artículos.

2.3. Extracción de datos

Para la extracción de datos se diseñó una ficha de revisión (*ver tabla 1*) compuesta por diferentes apartados o ítems,

En primer lugar, se codificaba y se obtuvieron los datos del estudio para cada variable propuesta según el autor, título, ciudad, editorial y año de publicación, se tomó como referencia la base de datos de buscadores anteriormente mencionados y el número de consultas efectuadas.

2.4. Evaluación de estudios revisados

Se consideró el tamaño de la muestra y se tomó en cuenta siete dimensiones para las dos variables estudiadas, delimitándose en:

Para la variable de satisfacción laboral, se tomaron en cuenta cuatro dimensiones:

- *Metas de trabajo*: Cumplimiento de actividades, identificación con el trabajo, puntualidad.
- *Remuneraciones justas*: Prestación de servicios, sistema de pagos, homologación salarial.
- *Condiciones mínimas de trabajo*: Bienestar personal, equipos de trabajo adecuado, clima laboral óptimo, seguridad y salud en el trabajo, beneficios sociales.
- *Equipo humano*: Actitud y aptitud hacia el trabajo, trabajo en equipo, valores, cumplimiento del reglamento interno de trabajo (RIT), comunicación asertiva.

Para la variable, rotación de personal, se seleccionaron tres dimensiones:

- *Selección y capacitación de trabajadores*: Cumplimiento de requisitos mínimos, entrevistas de trabajo, firma de contrato, inducción y capacitación.

- *Desempeño laboral:* Bonificaciones por trabajo riesgoso (seguro complementario trabajo riesgoso, SCTR), eficiencia en las actividades, reconocimiento al trabajador del año por puntualidad y menor número de inasistencias.
- *Flujo de personal:* Ingresos y salidas de personal, cambios de turno, descansos rotativos, descansos laborados (compensatorios), vacaciones.

2.5. Análisis de datos

Se procedió a comparar la información y a clasificarla según las dimensiones que incluye el tema de satisfacción laboral y rotación de personal, en una primera fase con el fin de obtener información necesaria, en una segunda fase se realizó un análisis correlacional de las variables.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Fuentes de información y análisis

Del total de 91 citas obtenidas en la fase de búsqueda cumplieron los criterios de selección determinados a priori 41 publicaciones. En la tabla N°1 y figura N°1 (anexo) se refleja el año de publicación.

Tabla N°1

Variables analizadas en base a la bibliografía de autores y base de datos consultada

Base de datos	N° consultas	Variable	Autor(es)	Título	Ciudad, año, editorial

SCIELO	8	Satisfacción laboral	Del Castillo y Vargas	El proceso de gestión y el desempeño organizacional: Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales.	2009
			Abrajan, Contreras y Montoya	Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en psicología.	México, 2009
			Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz	Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.	Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. 2012
			Cuadra, y Veloso	Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones.	Colombia, 2007
			Naylor, Milton, y James	Psicología Industrial	México, 1988
			Puchol	Reorientación de carreras profesionales. ¡Quiero cambiar de empleo!	Madrid, 1994. Ed. Esic
			Robbins	Administración	1998
				Rotación de personal	Solano-Aguilar
REDALYC		Satisfacción laboral	Alonso-Martín	Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración.	2006

	5		Morris y Venkatesh	Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation.	2010
			Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz	Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.	Pontificia universidad Católica del Perú, Lima, Perú, 2012
		Rotación de personal	Chiavenato	Administración de Recursos Humanos	México, 1999. Ed. McGraw Hill
			Keith y Newstron	Comportamiento Humano en el Trabajo	México, 2000. Ed. McGraw Hill

GOOGLE SCHOLAR	7	Rotación de personal	Chiavenato	Administración de Recursos Humanos	México, 1999. Ed. McGraw Hill
			Robbins	Fundamentos del Comportamiento Organizacional	México, 1998. Ed. Prentice Hall
			Galarza	Administración Contemporánea	México, 2000. Ed. Mc Graw Hill
			Hollenbech	Human Resource Management.	New York, 2000. Ed. Mc Graw Hill
			Richard	Employee-Organization Linkages.	New York, 1982. Academic Press.
			Arias Galicia	Administración de Recursos Humanos.	1990
			Reyes-Heroles	La rotación de personal cuesta caro.	2007

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°2

Año de publicación de los artículos revisados

Año de publicación	Número	%
1979	1	2.44
1982	1	2.44
1988	1	2.44
1989	1	2.44
1990	1	2.44
1991	1	2.44
1994	1	2.44
1998	2	4.88
1999	1	2.44
2000	2	4.88
2001	2	4.88
2003	2	4.88
2006	2	4.88
2007	3	7.32
2008	2	4.88
2008	2	4.88
2009	3	7.32
2010	7	17.07
2011	2	4.88
2012	2	4.88
2013	1	2.44
2016	1	2.44

Fuente: Elaboración propia

3.2. Resultados de ficha de calidad

Respecto a aspectos de inclusión se consideró cuantos incluían dentro de los criterios de satisfacción laboral y rotación de personal. La descripción de artículos extraídos se muestra en la tabla N°3 y las figuras N°2 y N°3 (anexo).

Tabla N°3

Criterios de inclusión

Criterios organizacionales	#	%
<i>Satisfacción laboral</i>		
Metas de trabajo	9	14.75
Remuneraciones justas	6	9.84
Condiciones mínimas de trabajo	13	21.31
Equipo humano	8	13.11
<i>Rotación de personal</i>		
Selección y capacitación de trabajadores	7	11.48
Desempeño laboral	10	16.39
Flujo de personal	8	13.11

Fuente: Elaboración propia

De las variables de satisfacción laboral y rotación de personal, se toman los criterios propuestos, se expresa en porcentaje las fuentes que hacen referencia a dichos términos, de un total de 41 artículos.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

A través del avance de la investigación se ha mostrado que un número representativo de estudios empíricos definen a la satisfacción laboral y rotación de personal como características propias del ambiente laboral, estas son percibidas de manera directa o indirecta por todos los miembros de una organización. Enmarca una tendencia muy importante en el desarrollo de las investigaciones con respecto al concepto y los criterios que lo componen, ya que sólo refiere al ambiente físico o estructural, desconociendo otras variables que lo puedan conformar.

La investigación presenta una revisión sistemática de los diferentes criterios que conforman la satisfacción laboral y rotación de personal dentro de organismos públicos y privados, analizados y desarrollados de diferentes artículos y publicaciones para el presente estudio entre los años 1979 y 2016.

Este estudio tiene como propósito identificar si dichas publicaciones cumplen con el reporte de información detallada respecto del diseño de investigación, instrumentos de medición, procedimiento de recolección de datos y análisis. Es importante señalar que los indicadores relacionados al reporte del diseño de las investigaciones van a permitir la replicación de estos estudios, por cuanto los artículos científicos son una de las principales vías de comunicación de ideas científicas, procedimientos, metodologías y resultados empíricos que evidencian el avance de una disciplina científica.

Los resultados de la revisión sistemática reflejan que las dimensiones establecidas para las variables son tomadas en parte para un estudio detallado, sin embargo, muy pocos tratan de abordar todas las dimensiones de estas. Así también nuestro estudio permite observar diferentes artículos publicados en revistas indexadas en base de datos de amplio alcance e impacto como Google Scholar, Scielo, Redalyc, etc., lo que nos permite tener un mayor alcance y poder hacer el análisis respectivo sobre el tema y poder lograr los resultados esperados.

Las redes de colaboración nacional e internacional son una práctica necesaria y de beneficio para los coautores en términos de citas y del impacto de la investigación (Leydesdorff, Wagner, Park, & Adams, 2013; Wagner & Leydesdorff, 2005).

Nuestro estudio de revisión sistemática nos permite observar la descripción del diseño de investigación en los artículos evaluados y seleccionados en la investigación, el sustento bibliográfico indica que el reporte del diseño de investigación realizado es basado en el juicio del investigador, por lo que es necesario profundizar el tema.

La presentación y descripción del diseño es importante porque permite determinar el proceso de selección de la muestra (cien trabajadores de seguridad ciudadana), la manipulación y control de las variables, así como el análisis de los datos (importante para establecer conclusiones fehacientes) y aunque está de más decir, esta información, permitirá el contraste de hipótesis.

El estudio de satisfacción laboral y rotación de personal en organizaciones públicas nos lleva a definir primero ¿qué es satisfacción laboral? Según Morris y Venkatesh (2010), la satisfacción laboral es definida como una actitud frente a las experiencias laborales, se da la favorabilidad o la desfavorabilidad con la que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como salario, promoción y supervisión. La importancia de este enfoque refiere a la orientación afectiva de las personas hacia los roles que desempeñan en sus puestos de trabajo. Los trabajadores pueden estar satisfechos en su centro de trabajo, debido a factores concretos, del mismo modo los mismos aspectos que pueden causar satisfacción a unos, pueden generar insatisfacción en otros. Y, ¿qué se entiende por rotación de

personal? Para Robbins (1998) es el retiro voluntario e involuntario permanente de una organización. Puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales. No se puede eliminar, pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar. Su importancia recae en la consecuencia de ciertos factores internos o externos en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal.

Ya establecida la definición de las variables en la revisión de artículos y las dimensiones que la componen, se establece un modelo correlacional, la principal característica es el nivel de relación entre variables. El resultado que nos deje es uno de los principales objetivos de la investigación, para tal hecho una de las bases fundamentales es la representatividad de la muestra respecto de la población de estudio.

Se debe hacer mención en las dimensiones que tuvieron un porcentaje bajo, para satisfacción laboral fue remuneraciones justas (9.84%), y para rotación de personal fue selección y capacitación de trabajadores (11.48%), por lo que es recomendable hacer un mayor énfasis en el estudio de estos dos puntos, los cuales repercuten en gran medida en el nivel de eficiencia y el desarrollo laboral de los trabajadores.

En los puntos importantes tenemos, condiciones mínimas de trabajo con 21.31% (satisfacción laboral) y desempeño laboral con 16.39% (rotación de personal), estos constituyen un óptimo desarrollo del proceso, el trabajador se sentirá valorado y requerido por la empresa, participe de las decisiones, conllevará a ser un trabajador productivo y eficiente.

Por último, la estandarización conceptual para satisfacción laboral y rotación de personal su correspondiente medición y nivel de relación que tienen, permitirá la continuidad y mayor nivel en las futuras investigaciones en las que sea considerada como relevante; los profesionales sean estos de recursos humanos o no, que manejen estos dos términos, tienen una responsabilidad directa o indirecta (según el nivel de conocimiento), pues deben procurar la coherencia de conceptos y las estrategias a implementar que favorezcan el desarrollo del capital humano y de la organización en general.

Conclusiones

Se puede afirmar que, de los 41 artículos iniciales analizados, de los cuales sólo se emplearon 27, no existe uniformidad respecto a la información presentada. Por lo que, en conjunto, se debe brindar criterios para evaluar la calidad, su aplicación y los beneficios que se puede obtener siendo esta una guía importante en el desarrollo de las organizaciones públicas con el fin de mejorar los niveles de eficiencia y potenciar el talento humano.

REFERENCIAS

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M. & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. Enseñanza e investigación en psicología*. 14(1), 105-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Alonso-Martín, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. Boletín de Psicología, 88, 49-63. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Arias Galicia, F. 1990. *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Ed.
- Bautista, O.D. (2001). *La Ética en los Servidores Públicos* (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Castillo, C. del y Vargas, B. (2009). *El proceso de gestión y el desempeño organizacional: Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales*. Cuadernos Difusión, 14, 58-80.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Cooper, T. L. (2001). *Handbook of Administrative Ethics* New York: Marcel Dekker.
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. Revista Universum, 2(22), 40-56. doi: 10.4067/S0718-23762007000200004
- Galarza T. J. (2000). *Administración Contemporánea*. México: Mc Graw Hill.
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- García, G. y Valencia-Dongo, F. (2010). *La decisión laboral público-privada de los directivos peruanos: Más allá de los incentivos salariales (documento interno no publicado)*. Universidad del Pacífico, Investigación Económica.
- González, F., Sánchez, S. & López•Guzmán, T. (2011). *Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba•España*. Estudios y Perspectivas en Turismo, 20, 1047-1068.
- Hernandez S, Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2003). *Metodología de la Investigación*.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill

Hollenbech, N. (2000): *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística - INEI (2010). *Encuesta Nacional de Hogares-ENAHO 2010*. Recuperado de www.inei.gob.pe

Keith, D. & Newstron, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Kerlinger, F. (1979) Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.: Editorial Nueva Interamericana.

Moreno, M., Ríos, M., Canto, J., San Martín, J. & Perles, F. (2010). *Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 255•265.

Morris, M. & Venkatesh, V. (2010). *Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation*. MIS Quarterly, 34, 143-161.

Naylor, Milton L. B. & James C. (1988). *Psicología Industrial*. México.

Pérez, H. (octubre 2012). *Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Ponencia en el VII Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Lisboa, Portugal.

Pérez, J. & Fidalgo, M. (1991). *Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción*. Redactores. NTP 394. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

Puchol, L. (1994). *Reorientación de carreras profesionales. ¡Quiero cambiar de empleo!* Madrid: Editorial Esic

Reyes-Heróles, R. (2007). *La rotación de personal cuesta caro*. Recuperado de <https://expansion.mx/midineroy/2007/6/la-rotacion-de-personal-cuesta-caroy>

Richard, M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.

Robbins, S. (1998). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Rutgers, M. (2008). *Sorting out Public Values On the contingency of value classifications in Public*

Administration. Administrative Theory & Praxis.

- Society for Human Resource Management (SHRM, 2016). *Employee job satisfaction and engagement. Revitalizing a changing workforce. A research report.* Recuperado de <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>
- Solano-Aguilar, S. (2010). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería.* Colombia. Revista Cuidarte, 1(1), 53-62. doi: 10.15649/cuidarte.v1i1.7
- Trefogli, G. (2013). *Gestión Estratégica y Creación de Valor en El Sector Público: Estudio de Caso sobre el Desarrollo de Evaluaciones de Conocimientos en el Servicio Civil Peruano (2008-2012).* (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Van der Wal, Z., Pevkur, A. & Vrangbaek, K. (2008). *Public Sector Value Congruence Among Old and New EU Member-States Public Integrity.* Denmark. 10, 317-333.
- Vidalón, J. (2003). *Efectividad de Organizaciones Gubernamentales: Perspectiva ampliada e impacto del liderazgo y la cultura organizacional.* CLADEA, Coloquio predoctoral Latinoamericano,

ANEXOS



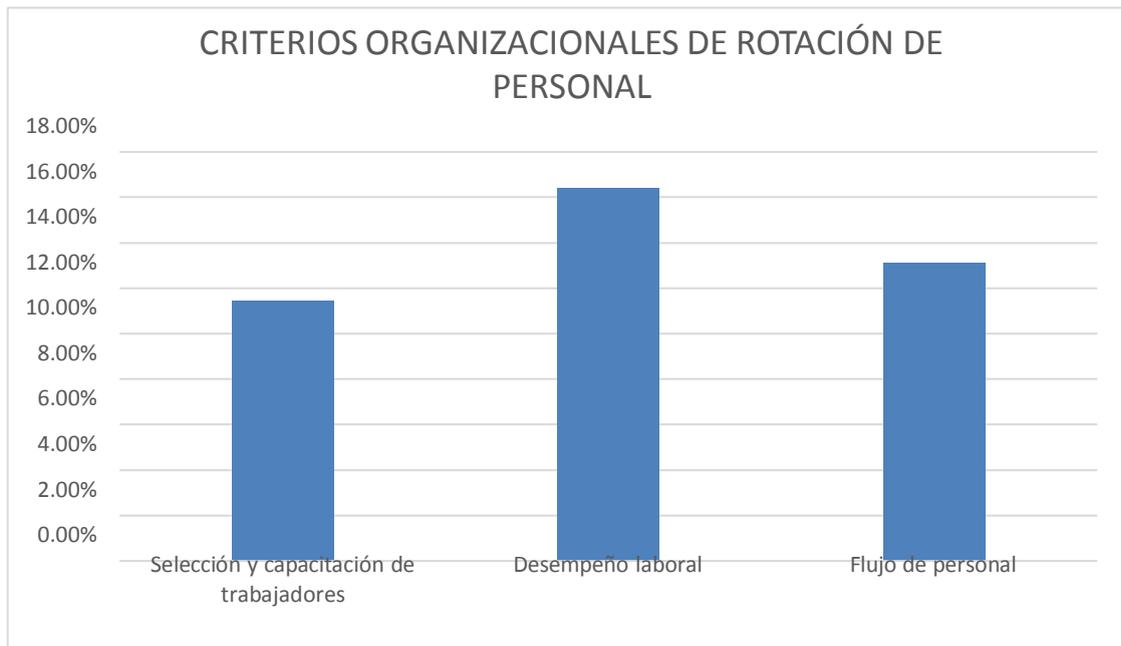
Fuente: Tabla N°1

Figura N°1: Se observa en la figura que los artículos revisados son en un mayor porcentaje del 2007, 2009 y 2010, siendo esta bibliografía la más usada para el presente informe.



Fuente: Tabla N°3

Figura N°2: Se observa que, dentro de los criterios organizacionales propuestos para la variable satisfacción laboral, las condiciones mínimas de trabajo con 21.31% es uno de lo más mencionados en los artículos de investigación analizados.



Fuente: Tabla N°3

Figura N°3: Se observa que, dentro de los criterios organizacionales propuestos para la variable rotación de personal, el desempeño laboral con 16.39% es uno de lo más mencionados en los artículos de investigación analizados.

2/15/2019


RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: Nivel de Satisfacción Laboral y Rotación de Personal que laboran en la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Trujillo.							
Nombres y apellidos del evaluador : Dr. Lucio Wilfredo Olórtiga Córdor							
Sede: Trujillo		Carrera: Administración		Facultad: Negocios			
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			<input checked="" type="checkbox"/>		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			<input checked="" type="checkbox"/>		No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			<input checked="" type="checkbox"/>		No
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Título		Título		Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5 0.25 0 0.50	
Resumen		Resumen		Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1 0.5 0 0.50	
Introducción		Justificación		Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1 0.5 0 1.0	
Introducción		Objetivos		Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2 1 0 1.0	
Metodología		Criterios de elegibilidad		Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1 0.5 0 1.0	
Metodología		Recursos de información		Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5 0.25 0 0.50	

Código: COR-F-REC-VAC-05.05

1 de 2

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

Vigencia: 06/06/2018

Versión: 01

2/15/2019

Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0.50
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	1.0
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0.50
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	1.0
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	1.0
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) .	2	1	0	1.0
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	1.5
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1.0
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	1.0
Puntaje total						13.00

Firma del evaluador

Firma y sello del director/coordinador de carrera

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097

Código: COR-F-REC-VAC-05.05
2 de 2

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

Vigencia: 06/06/2018
Versión: 01