



# Revista Venezolana de Gerencia



Cómo citar: Herrera-Herrera, J., Naranjo-Holguín, F., Ortiz-Días, I. M., y Naranjo-Ruiz, V. (2023). Perfil de puesto y satisfacción laboral de los Gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1701-1716. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.20>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 28 No. 104, 2023, 1701-1716  
octubre-diciembre  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Perfil de puesto y satisfacción laboral de los Gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua, Ecuador

Herrera-Herrera, José\*  
Naranjo-Holguín, Fernando\*\*  
Ortiz-Días, Iván Marcelo\*\*\*  
Naranjo-Ruiz, Viviana\*\*\*\*

## Resumen

En la actualidad, la modelación de perfiles de puesto es un tema muy estudiado por colectivos científicos de talento humano. Sin embargo, no existen investigaciones que relacionen esta temática con la satisfacción laboral. El objetivo de este estudio es determinar la influencia del perfil de puesto en la satisfacción laboral del personal que labora en los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua. La modalidad de esta investigación es cuantitativa, no experimental, de corte trasversal. A través de un cuestionario diseñado en Google Forms, se aplicó una encuesta que fue contestada por una muestra de 290 colaboradores de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua. Se usaron métodos estadísticos de ecuaciones estructurales y de correlación de Spearman. Se determinó la existencia de correlación entre las variables de estudio. Además, se concluye que existe un nivel insuficiente (33%) de satisfacción laboral. Los resultados muestran una evidente relación entre los perfiles de puesto del personal y la satisfacción que ellos perciben en su trabajo. De manera significativa, las dimensiones, técnico funcional y estabilidad con la satisfacción con el ambiente laboral y la necesidad de relación respectivamente.

**Palabras clave:** perfil de puesto; satisfacción laboral; Gobiernos parroquiales rurales.

**Recibido:** 23.02.23      **Aceptado:** 20.06.23

- \* Esta investigación es el resultado de la ejecución del proyecto "El modelado de trabajo del talento humano y el desarrollo social de las comunidades integrantes del CONAGOPARE – Tungurahua – 1529-CU-P-2018".
- \*\* Magister en Gestión Estratégica Empresarial. Docente Investigador de la Universidad Técnica de Ambato (UTA), (Tungurahua, Ecuador). Docente titular de la UTA. Correo: [josebherrera@uta.edu.ec](mailto:josebherrera@uta.edu.ec). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4398-2564>
- \*\*\* Doctor en Administración. Docente e investigador de la Universidad del Niágara. EEUU. Correo: [fnaranjo@niagara.edu](mailto:fnaranjo@niagara.edu). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6728-7841>
- \*\*\*\* Magister Administración y Marketing. Docente e Investigadora de la Universidad Técnica de Ambato (UTA), (Tungurahua, Ecuador). Docente titular a tiempo completo de la UTA. Correo: [mi.ortiz@uta.edu.ec](mailto:mi.ortiz@uta.edu.ec). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9095-9041>
- \*\*\*\*\* Magister en Mediación, Arbitraje y resolución de Conflictos, Docente e Investigador de la Universidad Técnica de Ambato (UTA), (Tungurahua, Ecuador). Docente a tiempo completo de la UTA. Correo: [vivianafnaranjor@uta.edu.ec](mailto:vivianafnaranjor@uta.edu.ec). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6998-201X>

# Job profile and job satisfaction of the rural parish governments of Tungurahua, Ecuador

## Abstract

Currently, the modeling of job profiles is a topic widely studied by scientific groups of human talent. However, there is no research that relates this issue to job satisfaction. The objective of this study is to analyze how the job profile affects job satisfaction of the personnel who work in the rural parish governments of Tungurahua. The modality of this research is quantitative, not experimental, cross-cutting. Through a questionnaire designed in Google Forms, a survey was applied that was answered by a sample of 290 collaborators of the rural parish governments of Tungurahua. Statistical methods of structural equations and Spearman's correlation were used. The existence of correlation between the study variables was determined. In addition, it is concluded that there is an insufficient level (33%) of job satisfaction. The results show an evident relationship between the job profiles of the staff and the satisfaction they perceive in their work. Significantly, the dimensions technical functional and stability with satisfaction with the work environment and the need for relationship respectively.

**Keywords:** job profile; job satisfaction; Rural parish governments.

## 1. Introducción

Definir la influencia que existe entre un diseño efectivo de perfil de puestos y la satisfacción laboral del factor humano de las empresas es un reto para los gestores del desarrollo organizacional. El tema de la edad en las organizaciones se ha vuelto cada vez más importante debido a la expansión de los perfiles de edad, desde los *millennials* hasta los *baby boomers*. En un mercado laboral competitivo, el factor humano idóneo, contribuye al aseguramiento de los logros de la organización (Zhang & Farndale, 2022).

La modelación de perfiles de trabajo es un método de identificación de componentes clave de los cargos de una

organización. Dicho de otra manera, el perfil de trabajo presenta una imagen de las funciones claves del empleado nivel laboral. En este sentido, desempeña un papel fundamental las responsabilidades sobre el cargo en función la experiencia, habilidades, educación y credenciales requeridas del cargo.

Por su parte, la demanda física del trabajo funciona con base en su grado de acceso a la información bidireccional que, a diferencia de la descripción de cargos, esta tiene mayor profundidad. Este nivel de especificidad contribuye a la eficacia de las acciones de los equipos multidisciplinarios al interior de la organización (Kemethofer, 2022).

Un diseño efectivo de puesto implica a la armonización de las

tareas para crear carteras completas. Es ampliamente reconocido que la utilización de la ética en la modelación de perfiles de puestos da como resultado descripciones de puestos significativos, empleados activos y la finalización efectiva de las operaciones. Los líderes tienen la oportunidad de moldear el estado de satisfacción de su personal mediante el uso de un diseño de trabajo adecuado. Esto significa que los perfiles de puesto bien diseñados ayudan a realizar el trabajo necesario de manera oportuna y competente. Además, esta acción constituye un alto contribuyente a la motivación y desarrollo de retos entre los colaboradores de una organización (Tulowitzki & Kruse, 2020).

Según el análisis realizado por Grijalva et al, (2017), más de la mitad de la población económicamente activa del Ecuador no está satisfecha en su lugar de trabajo. Las razones de la insatisfacción, según los autores, son los bajos ingresos y las escasas posibilidades de crecimiento en sus puestos de trabajo. Las particularidades en un contexto de género presentadas por la investigación afirman que las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres que perciben sus mismos ingresos.

Por su parte, la carga laboral es directamente proporcional a la satisfacción del personal, entendiéndose al ingreso económico como una variable moderadora que varía de manera directa con las horas hombre y de manera indirecta, pero proporcional a la satisfacción laboral. Los beneficios laborales son dependientes del tipo de contrato de trabajo o modalidad de trabajo. Para los empleados asalariados en el Ecuador, existen factores que contribuyen al incremento de la satisfacción laboral, en contraste con los

que no tienen relación de dependencia (Grijalva et al, 2017).

En cuanto al lugar de trabajo, Grijalva et al, (2017) afirman que en el Ecuador existen varios indicadores que se relacionan con la satisfacción laboral. El ambiente físico del trabajo se relaciona directamente con el desempeño. El ingreso promedio en mujeres es de USD 52, menor al de los hombres, pese a esta diferencia, las mujeres muestran mayor satisfacción laboral. Dentro del estudio, al analizar las franjas etarias, hay un pico de insatisfacción laboral en menores de 23 años y mayores de 45 años.

La modelación de perfiles de puesto es un factor clave a la hora de comprender la satisfacción laboral. Existe un extenso acervo bibliográfico y científico sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, no existe ningún estudio que analice su relación directa con la modelación de perfiles de puestos (Epaminondas et al, 2020). Esta brecha obedece a los conflictos metodológicos que surgen a la hora de medir la satisfacción laboral y la generación de perfiles de puesto.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es determinar la influencia del perfil de puesto en la satisfacción laboral del personal que labora en los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua. Para este fin, se relaciona el modelo de evaluación de perfiles de puesto de Sánchez et al, (2022) y el modelo de evaluación de la satisfacción laboral de Hoendervanger et al, (2018).

Se considera como población de estudio a los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua. La modalidad del presente estudio es cuantitativa, no experimental, de corte transeccional. Para la recopilación de información se usa la técnica de encuesta virtual a

través de un cuestionario diseñado en la aplicación informática Google Forms. La importancia de este análisis radica en identificar la influencia que tiene el perfil de puesto en la satisfacción laboral de los colaboradores de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua.

## **2. Perfil de puesto y satisfacción laboral: Asociación teórica**

La satisfacción laboral es un tema de gran importancia para las organizaciones, ya que se ha encontrado evidencia empírica de la existencia de una relación directa con los resultados organizacionales e implícita con el rendimiento financiero. Los costos relacionados con el absentismo y la rotación de personal superan el rendimiento económico y social. Por lo tanto, la insatisfacción laboral puede ser un factor subyacente que afecta a las organizaciones (O'Neill, Barsade, & Sguera, 2023).

Ojeda et al, (2021) ha abordado la importancia del ambiente laboral dentro de las organizaciones y se ha concluido que existen otros factores que afectan al personal. La insatisfacción laboral puede resultar de un desajuste entre ciertas necesidades psicológicas y las condiciones ambientales. En este sentido, Kim et al, (2021) ha demostrado la relevancia de factores como, la necesidad de autonomía, la necesidad de relación interpersonal, la necesidad de una estructura formal implícita en la empresa y la necesidad de privacidad en relación con la distribución del espacio de trabajo.

Hoendervanger et al, (2018) proponen un modelo de evaluación de la satisfacción laboral basado

en actividades que proporcionan una asociación con los resultados organizacionales. Las dimensiones del estudio son de alta conveniencia para esta investigación, ya que tiene que ver con el objeto de estudio y la población observada. En este sentido, la variable satisfacción laboral está estructurada por cinco dimensiones, a saber: (1) Satisfacción con el ambiente laboral. (2) Necesidad de estructura. (3) Necesidad de autonomía. (4) Necesidad de relación. (5) Necesidad de privacidad.

La satisfacción con el ambiente laboral está enlazado a la libertad de gestión que se confiere al factor humano el poder de decisión para realizar las actividades repetitivas y periódicas. La interacción con otras personas genera una percepción de bienestar al interior de la organización, lo cual contribuye al desarrollo del trabajo en equipo. Según varias investigaciones (Galbán et al, 2022), existe suficiente evidencia empírica para afirmar que la satisfacción con el ambiente laboral está directamente correlacionada con la productividad del factor humano. Esta correlación obedece a la interacción de los indicadores de esta dimensión (Rachana et al, 2022).

La necesidad de una estructura formal en la organización está relacionada con el establecimiento de reglas y pautas que condicionan las directrices de actuación al interior de la organización. Esta condición crea una rutina de trabajo que permite al factor humano tener claras las actividades y las pautas de evaluación (Castañeda & Sánchez, 2022). La no existencia de estructuras formales en la organización facilita el movimiento innecesario del personal, un factor que favorece a las distracciones (Novotná, Lušňáková, & Hanová, 2022).

La necesidad de autonomía es un contribuyente directo de la apertura de comunicación en la organización. En este sentido, la sinergia creada en el intercambio de información permite la autodeterminación de tareas no definidas en los manuales funcionales. El abordaje efectivo de las actividades laborales en concordancia con la autodeterminación e iniciativa, le da al factor humano un campo de acción para resolver conflictos operativos. La autonomía permite el crecimiento profesional del factor humano basado en los resultados de la aplicación de varias alternativas para la solución de problemas operativos (Hanif et al, 2023).

Una de las dimensiones que condiciona la satisfacción laboral es la necesidad de relación. La relación interpersonal en las organizaciones fomenta un clima laboral favorable para la productividad del factor humano. Cuando existe una percepción de individualidad, el factor humano tiene a aislarse. En términos de psicología industrial, el sentimiento de aislamiento genera la creación de grupos discriminantes al interior de la organización. Este aspecto es contrario al desarrollo de trabajo en equipo, el cual genera pugna de poderes e improductividad (Chatzopoulou, Manolopoulos, & Vasia, 2022).

En términos de privacidad y dependiendo del nivel de esfuerzo intelectual, los ambientes físicos cómodos y silenciosos son favorables para la producción. En este escenario, el factor ruido constituye un distractor que decrementa la productividad del factor humano. En actividades en las que prevalecen el trabajo intelectual, los distractores imposibilitan el desarrollo efectivo del producto final. La privacidad constituye parte de la cultura de las organizaciones que está vinculada con

al compromiso laboral (Bodendieck et al, 2022).

A partir del análisis dimensional de la satisfacción laboral, se puede afirmar que existe una brecha que puede solventarse con el establecimiento de responsabilidad y funciones claves para el desempeño de un puesto en la organización. En un modelo de gestión de talento humano en el que se diseña perfiles de puesto, el proceso de selección del personal deberá asegurar el cumplimiento de los requerimientos para cada plaza de trabajo. La idoneidad de un aspirante dependerá del cumplimiento del perfil requerido. No necesariamente el cumplimiento de perfil obedece a una mayor experiencia o un elevado nivel de conocimiento. Las características más relevantes para valorar el cumplimiento son, las características del puesto, sus interacciones con otras personas, su remuneración, su proyección a medio y largo plazo (Alexey, Nikolay, & Ishmuradova, 2021).

La dinámica del mercado laboral del sector público obedece a cambios en la demanda. Los nuevos requerimientos de competencias de innovación tecnológica han cambiado las características operativas de los perfiles de puesto (Lambert, Herbert, & Rothwell, 2020).

En este sentido, es importante relacionar los criterios mencionados con la formación de competencias profesionales. La relación subyacente de los requisitos y las competencias son factores íntimamente relacionados con los valores y objetivos empresariales que hacen una formación integral. Se Considera que los conocimientos técnicos y habilidades blandas de la carrera profesional (creatividad, liderazgo y servicio) han sido priorizados por las universidades, a diferencia de

las competencias de producción de beneficios económicos (Castelnuovo, Clò, & Florio, 2023).

Sánchez et al, (2022) describen los factores intervinientes en la formación integral, consideran a la técnica, el servicio, el emprendimiento, la creatividad y la motivación en los desafíos, entre las competencias más sobresalientes de la formación profesional. A estos factores se los define como habilidades, motivaciones y valores propios y óptimos para la consolidación de un perfil profesional.

Un análisis del estado del arte de las dimensiones de la modelación de perfiles de puestos (Chollet, Islam, & Ventolini, 2021) afirma que las publicaciones de mayor actualidad apoyan la validez del modelo de Sánchez et al, (2022). La variable perfil de puestos está estructurado a partir de ocho dimensiones, a saber: (1) técnico-funcional, (2) capacidad gerencial, (3) autonomía-independencia, (4) seguridad-estabilidad, (5) creatividad emprendedora, (6) servicio-dedicación, (7) desafíos reales y (8) estilo de vida.

La dimensión técnico-funcional refiere a un nivel de cumplimiento de perfil de puesto capaz de desempeñar asesoría dentro del puesto de trabajo. Además, el criterio de éxito es considerado como un nivel de desarrollo de habilidades técnico-funcionales que confieren al factor humano un nivel de experto del área. Esta dimensión obedece a niveles de mando superior (gerente sénior). La perfilación del comportamiento de este nivel categórico genera un sentimiento de desprendimiento ante cambios de área de especialización.

En un sentido estricto, el individuo con este tipo de característica siente una máxima satisfacción cuando tiene la oportunidad de desarrollo de

habilidades y talentos (Epaminondas et al, 2020).

Por su parte, la dimensión capacidad gerencial está orientada a la integración y gestión de los esfuerzos organizacional para el cumplimiento de objetivos. Cuando se desarrolla esta dimensión, el factor humano tiene la tendencia a buscar organizaciones complejas y cargos que le permitan tomar decisiones que tienen afectación integral. Para Gail et al, (2022), esta dimensión es excluyente de cargos de menor jerarquía, ya que el nivel de preparación del factor humano justifica la contratación para cargos de alta gerencia y de alta especialización.

La dimensión denominada autonomía/independencia presenta un nivel de individualidad para la toma de decisiones que permite la definición de procedimientos, actividades y los plazos para su cumplimiento. En esta dimensión existe un criterio que condiciona el éxito de la gestión a la autonomía de la gestión del factor humano. Además, se valora la oportunidad de hacer un trabajo independiente de criterios ajenos a reglas y limitaciones, a tal punto que, se vería en riesgo la estabilidad a la limitación de las condiciones preestablecidas por esta dimensión (Tcharmtchi et al, 2022).

La dimensión de seguridad y estabilidad es uno de los elementos más importantes dentro del modelo, incluso mucho más que la libertad y la autonomía. En esta dimensión prevalece el deseo de emprender nuevos proyectos que no afecten el nivel de seguridad dentro de la organización. El nivel más alto de satisfacción dentro de esta dimensión obedece al logro del aseguramiento financiero y profesional que implica a la percepción de este dentro del lugar de trabajo (Reyes, Salazar, & Salazar, 2022).

La dimensión creatividad emprendedora potencia la probabilidad del surgimiento de nuevas ideas que contribuyan a la generación de nuevas unidades de negocios. Esta premisa prevalece ante la idea de ocupar cargos de alta gerencia dentro de la organización. Los resultados propios se miden por la capacidad de creación de nuevas unidades de negocio que evidencien el nivel de experiencia del factor humano. Es un aspecto que individualiza al colaborador en relación con la organización, lo que vuelve al factor humano un elemento de rápida rotación laboral (Zhan, Uy, & Hong, 2022).

Cuando se habla de la dimensión, servicio y dedicación, se considera al éxito como un factor implícito de contribución al bien común. El sentimiento altruista de aporte a la mejora social prevalece frente al desarrollo personal. Cuando se afecta las intenciones de desarrollo social del factor humano existe un riesgo de la inestabilidad (Ilonidou & Platis, 2022).

La dimensión desafíos reales es orientada a un plan de carrera en la que el factor humano pueda resolver dificultades desafiantes. El éxito se ve reflejado a la superación de retos y desafíos profesionales que miden el nivel de formación. El máximo nivel de satisfacción percibida obedece a la solución de problemas calificados como de imposible solución. La búsqueda de retos laborales que pongan a prueba la capacidad profesional es valorada por los empleados con predominio de esta dimensión. El nivel de competencia es alto, ya que los desafíos profesionales generan un sentimiento de bienestar al interior de la organización (Jerry, 2021).

Finalmente, la dimensión estilo de vida prioriza la familia y la vida personal a los logros de la organización. Esta

propende un equilibrio entre la vida laboral y las necesidades personales y familiares. La máxima satisfacción percibida en esta dimensión es alcanzar plenitud en el hogar, más allá de un puesto de alta dirección. Para Sánchez et al, (2022), las actividades laborales desempeñadas por los colaboradores clasificados en esta dimensión se orientan a procesos que no generen interferencia con las preocupaciones del núcleo familiar.

### **3. Consideraciones metodológicas: aplicación de modelización de ecuaciones estructurales y análisis de correlación**

La presente investigación es de corte transversal en la que se aplican dos instrumentos, la escala de satisfacción laboral de Hoendervanger et al, (2018) y la escala de perfil de puesto de Sánchez et al, (2022). Estas escalas están estructuradas por 5 anclajes que van desde totalmente en desacuerdo (1), hasta totalmente de acuerdo (5). El método empírico utilizado es la recopilación de información, la técnica para este fin es la encuesta para asegurar la transversalidad de datos y su capacidad predictiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

El instrumento de medición de la satisfacción laboral de Hoendervanger et al, (2018), está constituido por 21 ítems agrupados en cinco dimensiones, a saber: (1) Satisfacción con el ambiente laboral (libertad de operación, interacción interpersonal, amplio espacio físico y ambiente de trabajo). (2) Necesidad de estructura (necesidad de reglas y directrices, necesidad de rutinas de trabajo, necesidad de especificaciones



laborales y tendencia a distraerse). (3) Necesidad de autonomía (inclusión en la planificación operativa, independencia en la mejora operativa, independencia en operación e independencia en la ejecución de tareas). (4) Necesidad de relación (necesidad de integración, necesidad de inclusión, necesidad de participación y necesidad de compañía). (5) Necesidad de privacidad (necesidad de un ambiente silencioso, irritabilidad frente al ruido, facilidad de distraerse, dificultad de concentración y distracción frente al movimiento).

El instrumento de modelación de perfil de puesto de Hoendervanger et al, (2018), está constituido por 40 ítems agrupados en ocho dimensiones: (1) técnico/funcional (solicitud de sugerencias, desarrollo de habilidades técnicas, metas de un gerente general, preferencia de área de especialización y satisfacción al emplear habilidades). (2) Capacidad gerencial (capacidad de integración y coordinación, deseo de gerenciar empresas complejas, plan de carrera de director general, metas de un gerente general y preferencias de cargos de gerencia general). (3) Autonomía/independencia (deseo de autonomía, libertad de definir actividades y tareas, éxito correlacionado con la autonomía, independencia de criterio, sin límite de reglas y limitaciones, y requisitos de autonomía y libertad). (4) Seguridad/estabilidad (preferencia por la seguridad y estabilidad, abandono de puesto cuando se afecta la seguridad y estabilidad, requisito de seguridad en la demanda laboral, satisfacción generada por la seguridad y percepción de seguridad). (5) Creatividad emprendedora (ideas de emprendimiento, preferencia de emprendimiento frente a relación de dependencia, satisfacción con logros emprendedores, relación de

éxito y emprendimiento, y deseo de crear emprendimientos). (6) Servicio/dedicación (contribución al bien común, talento al servicio de los demás, responsabilidad social, aporte social y tendencia por proyectos de contribución social). (7) desafíos reales (deseo de cargos de alto nivel de exigencia, éxito ligado con retos y desafíos, satisfacción frente a trabajos de alto riesgo, necesidad de cargos que midan la capacidad de solución de problemas y preferencia por cargos desafiantes). Estilo de vida (preferencia de cargos que permitan un plan de familia, necesidades personales y familiares, equilibrio laboral, familiar, equilibrio personal, profesional y cargos que no interfieran con la familia).

La población del estudio se compone de 397 colaboradores. Se determinó una muestra representativa calculada con la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%. El tamaño final de la muestra se redujo a 290 colaboradores. El método de extracción de los elementos de la muestra fue aleatorio, simple, sin reposición.

Para robustecer los resultados de esta investigación se aplicó un análisis de calidad métrica del instrumento (Saltos-Cruz, Araque-Jaramillo, & Saltos-Cruz, Gestión de marca, 2022). Los métodos utilizados son, consistencia interna y validez de constructo (Byrne, 2009). El instrumento presentó un indicador Alfa de Cronbach de 0,871 para la escala de perfil de puestos de Sánchez et al, (2022) y de 0,933 para la escala de satisfacción laboral de Hoendervanger et al, (2018). El indicador Prueba de Kaiser Meyer Olkin (adecuación de muestreo) presenta un valor mínimo de 0,819 y un índice de esfericidad de Bartlett estadísticamente significativo (0,001) para las dos escalas, un porcentaje

de explicaciones de varianza mínimo de 78% para 13 factores del modelo relacional (perfil de puesto: 8 factores; satisfacción laboral: 5 factores).

La modalidad de esta investigación es cuantitativa, no experimental, dado que analiza el comportamiento de las variables que intervienen en este fenómeno sin intervención de tratamientos ajenos a su interacción. Además, se utiliza un enfoque hipotético deductivo para compilar datos y analizar su comportamiento.

Esta investigación define su alcance desde un criterio explicativo, al predecir y explicar el fenómeno observado mediante la detección de particularidades y relaciones entre las dimensiones del perfil de puesto y las dimensiones de la satisfacción laboral. Esta investigación es correlacional debido a que se busca comprender y evaluar la relación estadística y métrica que tiene el perfil de puesto y la satisfacción laboral.

El método estadístico usado para el establecimiento de correlaciones es el de la Rho de Spearman. La decisión sobre el método estadístico radica en la prueba del supuesto de normalidad que fue medida con el método de Kolmogorov-Smirnov. Se toma la variable perfil puesto como una variable latente compuesta por constructos (dimensiones) estructurados por sus indicadores (ítems). En su defecto, la variable satisfacción laboral, es una

variable latente de medición directa con base en sus indicadores (Varela & Lévy, 2006).

Para la determinación de dependencia que tiene el perfil de puesto en la satisfacción laboral se aplicó el método de ecuaciones estructurales. Los indicadores utilizados para medir la robustez de ajuste del modelo son: índice de error medio aproximado (RMSEA), índice de bondad de ajuste (GFI), índice de ajuste comparado (CFI) e índice de entropía de Akaike (AIC) según el procedimiento de Lévy & Varela (2006).

#### **4. Correlación entre los perfiles de puestos y la satisfacción laboral de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua**

En la variable perfil de puestos (Tabla 1) las propiedades métricas de la escala presentan las siguientes particularidades, el coeficiente Alfa de Cronbach presenta valores superiores a 0,9 que fluctúan entre 0,922 y 0,980. La medida de adecuación de muestreo KMO oscila entre 0,819 y 0,877, con un grado de libertad de 10 a 36 respectivamente para creatividad emprendedora y técnico funcional. Finalmente, el indicador Alfa de Cronbach global supera el nivel mínimo de aceptación del indicador (Saltos-Cruz et al, 2022).

**Tabla 1**  
**Propiedades métricas de la variable de perfil de puestos**

ANÁLISIS DE FIABILIDAD POR DIMENSIÓN	Kaiser-Meyer-Olkin.	Chi-cuadrado aproximado	gl	Sig.	Alfa de Cronbach	N de elementos
Técnico/funcional	0,877	2012,98	10	0,001	0,956	5
Capacidad gerencial	0,871	2846,71	10	0,001	0,980	5
Autonomía/independencia	0,844	1984,03	10	0,001	0,959	5
Seguridad/estabilidad	0,848	1728,99	15	0,001	0,954	5
Creatividad emprendedora	0,819	1396,51	10	0,001	0,922	5
Servicio/dedicación	0,841	1412,50	10	0,001	0,936	5
Desafíos reales	0,824	1535,20	10	0,001	0,938	5
Estilo de vida	0,851	2477,75	36	0,001	0,939	5
<b>Fiabilidad total de la escala perfil de puestos</b>					<b>0,871</b>	<b>40</b>

Fuente: Sánchez et al, (2022).

En la variable satisfacción laboral (Tabla 2) sus dimensiones presentan valores de fiabilidad con un indicador Alfa de Cronbach que fluctúa entre 0,910 y 0,974 que es superior al mínimo estándar requerido. El indicador Kaiser Meyer

Olkin presenta una fluctuación desde de 0,894 hasta 0,971 que demuestra una adecuación de muestreo aceptable, en contraste con el Chi cuadrado de la prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia estadística menor a 0,05.

**Tabla 2**  
**Propiedades métricas de la variable satisfacción laboral**

ANÁLISIS DE FIABILIDAD POR DIMENSIÓN	Kaiser-Meyer-Olkin	Chi-cuadrado aproximado	gl	Sig.	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción con el ambiente laboral	0,937	752,32	7	0,001	0,932	4
Necesidad de estructura	0,971	1276,43	8	0,001	0,910	4
Necesidad de autonomía	0,894	754,54	9	0,001	0,939	4
Necesidad de relación	0,928	2438,75	12	0,001	0,974	4
Necesidad de privacidad	0,899	756,87	11	0,001	0,912	5
<b>Fiabilidad total de la escala satisfacción laboral</b>					<b>0,933</b>	<b>21</b>

Fuente: Hoendervanger et al, (2018).

La correlación estadística es un procedimiento que evaluó la asociación o relación lineal entre las medidas de dos variables. La decisión del tipo de análisis dependió del cumplimiento de los supuestos del método (distribución normal bivariada, relación lineal entre

las variables y valores de varianza constante). El primer paso fue estudiar la normalidad de las medidas de cada dimensión, para este fin se estudió la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Tabla 3).

**Tabla 3**  
**Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov**

Dimensión	Perfil de puesto							Satisfacción laboral					
	Técnico funcional	Capacidad gerencial	Autonomía independencia	Seguridad estabilidad	Creatividad emprendedora	Servicio dedicación	Desafíos reales	Estilo de vida	Satisfacción con el ambiente laboral	Necesidad de estructura	Necesidad de autonomía	Necesidad de relación	Necesidad de privacidad
Estadístico de prueba	0,212	0,197	0,273	0,260	0,192	0,339	0,250	0,348	0,333	0,332	0,172	0,226	0,227
Sig. asintótica	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la significancia estadística menor a 0,05 de las dimensiones de las variables, se concluye que no existe una distribución normal. En este sentido, se asume como ruta metodológica óptima para esta investigación la prueba de correlación de Spearman. El análisis de correlación entre las variables, perfil de puestos y satisfacción laboral (Tabla 4) presenta una alta correlación entre las dimensiones, técnico funcional, capacidad gerencial, autonomía, independencia, seguridad,

estabilidad, creatividad emprendedora y todas las dimensiones de la satisfacción laboral.

Las dimensiones, servicio, dedicación, desafíos reales, estilo de vida, presentan una correlación de moderada a baja con las dimensiones de la satisfacción laboral. La significancia estadística observada en la relación de la variable, perfil de puesto y satisfacción laboral es alta, lo que demuestra que la correlación entre las variables no es producto del azar.

**Tabla 4**  
**Correlación entre el perfil de puestos y satisfacción laboral**

	Dimensiones de la satisfacción laboral				
	Satisfacción con el ambiente laboral	Necesidad de estructura	Necesidad de autonomía	Necesidad de relación	Necesidad de privacidad
Técnico funcional	,920 <sup>**</sup>	,730 <sup>**</sup>	,868 <sup>**</sup>	,852 <sup>**</sup>	,709 <sup>**</sup>
Capacidad gerencial	,730 <sup>**</sup>	,830 <sup>**</sup>	,845 <sup>**</sup>	,837 <sup>**</sup>	,695 <sup>**</sup>
Autonomía independencia	,868 <sup>**</sup>	,845 <sup>**</sup>	,732 <sup>**</sup>	,991 <sup>**</sup>	,845 <sup>**</sup>
Seguridad y estabilidad	,852 <sup>**</sup>	,837 <sup>**</sup>	,991 <sup>**</sup>	,620 <sup>**</sup>	,840 <sup>**</sup>
Creatividad emprendedora	,977 <sup>**</sup>	,695 <sup>**</sup>	,845 <sup>**</sup>	,840 <sup>**</sup>	,860 <sup>**</sup>
Servicio y dedicación	,296 <sup>**</sup>	,279 <sup>**</sup>	,356 <sup>**</sup>	,354 <sup>**</sup>	,299 <sup>**</sup>
Desafíos reales	,333 <sup>**</sup>	,321 <sup>**</sup>	,413 <sup>**</sup>	,410 <sup>**</sup>	,350 <sup>**</sup>
Estilo de vida	,246 <sup>**</sup>	,253 <sup>**</sup>	,327 <sup>**</sup>	,322 <sup>**</sup>	,291 <sup>**</sup>

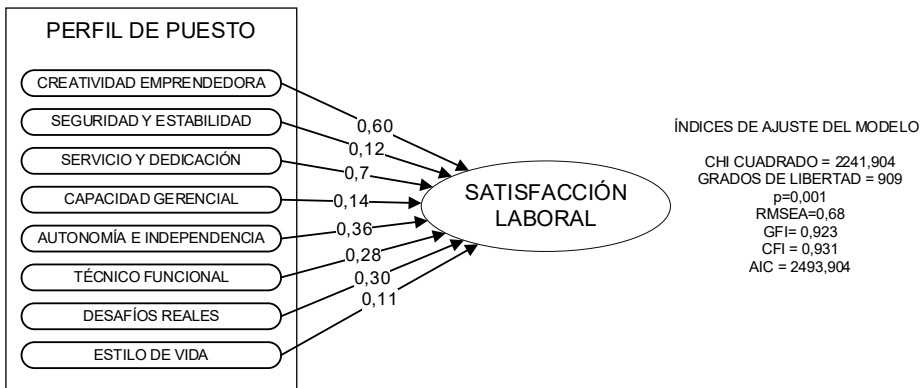
\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de comportamiento del modelo relacional del perfil de puesto y la satisfacción laboral proporcionado por el programa informativo de modelación de ecuaciones estructurales IMB. SPSS. Amos 24, corrobora los criterios de validez de constructo (Diagrama 1). El índice de

error medio aproximado presenta un valor de 0,68, lo que permite concluir que existe un buen ajuste del modelo a la muestra estudiada. El índice de bondad de ajuste muestra un indicador de 0,923 que expresa un nivel insignificante de variabilidad del ajuste del modelo relacional.

### Diagrama 1 Modelación de la relación de perfil de puesto y la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia.

El índice de ajuste comparado presenta un valor de 0,931 que corrobora la conclusión del indicador RMSEA. Finalmente, el índice de entropía de Akaike con un valor de 2493,904, permite afirmar que existe un equilibrio entre el ajuste del modelo y su complejidad. Las dimensiones del perfil de puesto que más influyen en la satisfacción, son: (1) creatividad emprendedora, autonomía e independencia, desafíos reales y técnico, funcional.

Existe una relación alta y directa (0,60) entre la creatividad

emprendedora y la satisfacción laboral. Este comportamiento obedece a las restricciones que ejerce la alta dirección al personal operativo de las instituciones públicas del sector en estudio. La seguridad y estabilidad es la segunda dimensión con mayor influencia (0,36), este aspecto es altamente valorado por el personal de las instituciones del sector público. La dimensión desafíos reales, presenta un valor considerable (0,30) sobre la satisfacción laboral. En cuanto a la dimensión técnico funcional, presenta un alto valor de relación que obedece a

los requerimientos técnicos impuestos por los organismos de control estatal.

Por lo expresado, se comprueba que el perfil de puesto está correlacionado con la satisfacción laboral. Además, existe una relación directa y proporcional entre las variables mencionadas.

Las medidas de satisfacción laboral en los colaboradores de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua tienen una medida de percepción de satisfacción con el ambiente laboral del 28%, la necesidad de estructura en un 28%, la necesidad de autonomía en el 40%, la necesidad de relación en un 40% y la necesidad de privacidad en un 28%.

El nivel de implantación de perfiles de puesto presenta una medida de influencia sobre la capacidad técnico funcional de 17%. En cuanto a la dimensión, servicio y dedicación, el nivel de implantación presenta un 22%. Los desafíos reales son valorados en un 11% dentro de la perfilación de puestos. Finalmente, el estilo de vida es valorado en un 10% por las organizaciones.

## 5. Conclusiones

Existe evidencia científica para aseverar que existe una correlación significativa entre el perfil de puesto y la satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua tiene una medida global de 33%. Además, el nivel de implantación de perfiles de puesto en las organizaciones estudiadas es deficiente (13%) con respecto a los modelos estudiados.

La escala de valoración de la satisfacción laboral y de perfil de puestos presenta un nivel alto de fiabilidad y de validez de constructo. La distribución de los datos no cumple con criterios

de distribución normal. El proceso de análisis de correlación inter dimensional presenta valores significativos.

Se evidencia que dentro de los subsistemas de gestión de talento humano en los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua no toman en cuenta al perfil de puestos para la selección de personal. La inobservancia del perfil de puestos en el proceso de contratación de colaboradores de la organización ha generado un alto grado de insatisfacción en el personal.

La gestión eficaz de talento humano en las organizaciones públicas debe orientar sus esfuerzos a determinar los perfiles de cargo ideales para el desempeño de las actividades de la organización. En este sentido, se concluye que la perfilación de puestos es un alto contribuyente a la satisfacción laboral de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua.

## Referencias bibliográficas

- Alexey, C., Nikolay, M., & Ishmuradova, I. (2021). System management and labour relations transformation in relation with talented, healthy and sportsman staff. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(3), 1323 - 1329. <https://doi.org/10.14198/jhse.2021.16.Proc3.47>
- Bodendieck, E., Jung, F., Luppá, M., & Riedel, S. (2022). Burnout and work-privacy conflict –are there differences between full-time and part-time physicians? *BMC Health Services Research*, 22(1), 1 -9. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08471-8>
- Byrne, B. (2009). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. New York: Routledge/ Taylor and Francis.

- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castelnuovo, P., Clò, S., & Florio, M. (2023). A quasi-experimental design to assess the innovative impact of public procurement: An application to the Italian space industry. *Technovation*, 121(1), 1 - 21. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102683>
- Chatzopoulou, E., Manolopoulos, D., & Vasia, A. (2022). Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: Interrelations of External and Internal Orientations with Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 795 - 817. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04872-7>
- Chollet, B., Islam, G., & Ventolini, S. (2021). Everybody's looking for something: Developmental networks as subjective career relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 124(1), 1 - 54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103517>
- Epaminondas, E., Chaanine, J., Demetris, V., Thrassou, A., & Christofi, M. (2020). Information communication technology, knowledge management, job and customer satisfaction: a study of healthcare workers in Lebanon. *Journal of Knowledge Management*, 25(3), 618 - 641. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0760>
- Gail, M., Godfrey, M., Angelo, N., John, L., Janet, R., Zabron, A., & Lilian, M. (2022). Building leadership and managerial capacity for maternal and newborn health services. *BMC Health Services Research*, 22(1), 129 - 137. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08448-7>
- Galbán, N., Nava, N., Velásquez, M., & Marín, C. (2022). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Telos*, 24(3), 659 - 675. <https://doi.org/10.36390/tehos243.13>
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., & Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando. *Analitika*, 13(1), 1 -39. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos\\_pdf/Analit\\_13/1.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf)
- Hanif, Q., Eric, L., Mia, H., James, C., & Hines, T. (2023). Testing the job demands-resources model for Indian correctional staff job satisfaction. *International Journal of Law*, 72(1), 1 - 11. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcl.2022.100564>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL.
- Hoendervanger, J., Anja, E., Albers, C., Mobach, M., & Van Yperen, N. (2018). Individual differences in satisfaction with activity-based work environments. *PLOS ONE*, 13(3), 1 - 15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193878>
- Hoendervanger, J., Ernst, A., Albers, C., Mobach, M., & Van, N. (2018). Individual differences in satisfaction with activity-based work environments. *PLOS ONE*, 13(3), 1 -15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193878>
- Ilonidou, C., & Platis, C. (2022). Job rotation, job satisfaction, and work engagement in hospital nurses. *Archives of Hellenic Medicine*, 39(4), 528-535.
- Jerry, C. (2021). HBCU Administrators and COVID-19: Do the decisions they make handling pandemic affect their job satisfaction? *American Communication Journal*, 23(1), 1

- 8. [http://www.ac-journal.org/wp-content/uploads/2021/10/CrawfordFormatted\\_Final-copy-1.pdf](http://www.ac-journal.org/wp-content/uploads/2021/10/CrawfordFormatted_Final-copy-1.pdf)
- Kemethofer, D. (2022). Der Alltag von Schulleitungen: Empirische Befunde zu Tätigkeitsprofilen und Führungsansätzen. *Gr Interakt Org*, 427–436. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00647-4>
- Kim, S., Chai, D., Kim, J., & Kim, S. (2021). Between Work Conditions and Job Outcomes: Testing a Nomological Network of Life Satisfaction. *International Handbooks of Quality-of-Life*, 17(1), pages1407–1431. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09971-1>
- Lambert, S., Herbert, I., & Rothwell, A. (2020). Rethinking the Career Anchors Inventory framework with insights. *The British Accounting Review*, 52(2), 1 - 47. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.100862>
- Novotná, K., Lušňáková, Z., & Hanová, M. (2022). Aspects Affecting Growth of Family Businesses. *Economies*, 10(10), 1 - 11. <https://doi.org/10.3390/economies10100256>
- Ojeda, R., Barrera, J., & Mul, J. (2021). Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 139 - 153. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36761>
- O'Neill, O., Barsade, S., & Sguera, F. (2023). The psychological and financial impacts of an emotional culture of anxiety and its antidote, an emotional culture of companionate love. *Social Science & Medicine*, 317(1), 1 - 25. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115570>
- Rachana, S., Umesh, U., Radha, M., & Bonthu, K. (2022). Impact of Work Life Balance (WLB) on Job Switching Behavior: An Empirical Study. *The Electrochemical Society*, 107(1), 23 - 45. <https://doi.org/10.1149/10701.18663ecst>
- Reyes, J., Salazar, C., & Salazar, J. (2022). The lack of job stability for public servants during the pandemic. *Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122. Obtenido de <https://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus/article/view/3357>
- Salto-Cruz, G., Araque-Jaramillo, W., & Salto-Cruz, C. (2022). Gestión de marca. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 186-202. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.13>
- Salto-Cruz, G., Peñaherrera-Zambrano, S., Herrera-Herrera, J., Naranjo-Holguín, F., & Araque-Jaramillo, W. (2022). Digital Media Ecosystem: A Core Component Analysis According to Expert Judgment. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 407(1), 1 - 13. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-96147-3\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-96147-3_2)
- Sánchez, J., Moreno, R., Martenez, L., Chambi, A., Tapara, D., Silva, D., & Avila, H. (2022). Competency analysis based on accounting career anchors using clustering techniques. *PLOS ONE*, 18(1), 1 - 16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279989>
- Tcharmtchi, H., Kumar, S., Rama, J., Rissmiller, B., & Castro, D. (2022). Job characteristics that enrich clinician-educators' career: a theory-informed exploratory survey. *Medical Education Online*, 28(1), 1 - 9. <https://doi.org/10.1080/10872981.2022.2158528>
- Tulowitzki, P., & Kruse, C. (2020). Qualifikation für Schulleitung und besondere Aufgaben. *Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 360–368. <https://doi.org/10.35468/hblb2020-042>



Varela, J., & Lévy, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales*. Netbiblo.

Zhan, S., Uy, M., & Hong, Y.-y. (2022). Missing the Forest for the Trees: Prior Entrepreneurial Experience, Role Identity, and Entrepreneurial Creativity. *Entrepreneurship: Theory and*

*Practice*, 46(6), 1469-1499. <https://doi.org/10.1177/1042258720952291>

Zhang, L., & Farndale, E. (2022). Workforce age profile effects on job resources, work engagement and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*, 194-209. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0095>