



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2018.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JOSE SAMMIR ARCE RIVAS

ASESORA:

Dra. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

Huacho – Perú

2019

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Mg. Félix Gil Caro Soto
Presidente

Mg. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
Secretario

Mg. Oscar Otazu Montes
Vocal

Dra. Flor de María Garivay Torres
Asesora

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo ha sido realizado gracias a aquellas personas que incondicionalmente me apoyaron en el proceso del contenido final.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática	01
I.2. Formulación del Problema	03
I.2.1. Problema General	03
I.2.2. Problemas Específicos	03
I.3. Objetivos de la Investigación	03
I.3.1. Objetivo General	03
I.3.2. Objetivos Específicos	03
I.4. Justificación de la investigación	04
I.5. Delimitación del estudio	04
I.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones conceptuales	22
2.4. Formulación de las hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis General	23
2.4.2. Hipótesis Específicas	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	25
--------------------------	----

3.1.1. Tipo de investigación	25
3.1.2. Nivel de investigación	25
3.1.3. Diseño	25
3.1.4. Enfoque	25
3.2. Población y muestra	26
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.4.1. Técnicas a emplear	28
3.4.2. Descripción de los instrumentos	28
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	28

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	29
---	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	48
5.2. Conclusiones	49
5.3. Recomendaciones	51

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes bibliográficas	52
6.2. Fuentes electrónicas	53

ANEXO

1. Cuestionario	55
-----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	29
Tabla 2.	Edad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	30
Tabla 3.	Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	31
Tabla 4.	Integración de personas	32
Tabla 5.	Organización de personas	33
Tabla 6.	Retencion de personas	34
Tabla 7.	Desarrollo de personas	35
Tabla 8.	Evaluacion de personas	36
Tabla 9.	Comportamiento de los administradores	37
Tabla 10.	Diseño de puestos	38
Tabla 11.	Contexto de la organización	39
Tabla 12.	Diferencias individuales	40
Tabla 13.	Pruebas de normalidad	41
Tabla 14.	Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral	42
Tabla 15.	Correlación de Rho de Spearman entre la integración de personas y la satisfacción laboral	43
Tabla 16.	Correlación de Rho de Spearman entre la organización de personas y la satisfacción laboral	44
Tabla 17.	Correlación de Rho de Spearman entre la retención de personas y la satisfacción laboral	45
Tabla 18.	Correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral	46
Tabla 19.	Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de personas y la satisfacción laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	29
Figura 2.	Edad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	30
Figura 3.	Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca	31
Figura 4.	Integración de personas	32
Figura 5.	Organización de personas	33
Figura 6.	Retención de personas	34
Figura 7.	Desarrollo de personas	35
Figura 8.	Evaluación de personas	36
Figura 9.	Comportamiento de los administradores	37
Figura 10.	Diseño de puestos	38
Figura 11.	Contexto de la organización	39
Figura 12.	Diferencias individuales	40

RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Métodos: La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 136 trabajadores administrativos, asimismo la muestra fue 100 trabajadores administrativos. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: organización de personas, retención de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas, comportamiento de los administradores, diseño de puestos, contexto de la organización, diferencias individuales.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.907). **Resultados:** Respecto a la “Gestión del talento humano”, el 76% de los encuestados que la municipalidad a veces realiza una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto, el 82% mencionó que la municipalidad no cuenta con un manual de organización y funciones, el 76% de los encuestados manifestaron que que la municipalidad no lleva unas buenas relaciones sindicales, el 88% manifestó que la municipalidad no capacita a su persona, el 76% no cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal. Así mismo, respecto al “Satisfacción laboral”, el 88% mencionó que el jefe no establece metas realistas, el 58,3% menciona que a veces son atendidos rápidamente dentro de la empresa, el 76% mencionó que la municipalidad no cuenta con los factores tecnológicos necesarios para realizar un trabajo eficiente. **Conclusión:** Con el estudio se determinó que existe una fuerte positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,698$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Palabras clave: *organización de personas, retención de personas, desarrollo de personas, diseño de puestos, contexto de la organización.*

ABSTRACT

Objective: to establish a way to manage human talent to influence the job satisfaction of the administrative staff of the Provincial Municipality of Barranca, 2018. **Methods:** The research is of the applied type, of an explanatory level, of non-experimental design, and of a mixed approach. The population was 136 administrative workers, also the sample was 100 administrative workers. We used the survey technique and the instrument a questionnaire. Consider the dimensions: organization of people, retention of people, development of people, evaluation of people, behavior of administrators, design of positions, context of the organization, individual differences. The reliability of the instrument was made using the Cronbach's Alpha coefficient (0.907). **Results:** Respect for the "Human talent management", 76% of respondents that the municipality sometimes carries out an investigation of the internal and external market of human resources to find the right person for the position, 82% mentioned that the 76% of respondents say that the municipality does not have a relationship of trade union relations, 88% say that the city has no capacity for their person, 76% does not have evaluation systems that facilitates the evaluation of their staff. Likewise, regarding "Job satisfaction", 88% mentioned that the boss has not established realistic goals, 58.3% mentioned that sometimes they were attended within the company, 76% mentioned that the municipality does not have factors. technology needed to perform an efficient job. **Conclusion:** With the study has been determined that there is a strong positive and very significant ($p = 0.00 < 0.05$, $r = 0,698$), so it is concluded that the management of human talent influences job satisfaction administrative staff of the Provincial Municipality of Barranca, 2018.

Keywords: *organization of people, retention of people, development of people, design of positions, context of the organization*

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial de Barranca busca desarrollar una gestión moderna, con liderazgo e identidad, donde el factor humano que es su personal administrativo se convierte en la base fundamental para lograr con el propósito de la municipalidad y así propiciar una mejor calidad de vida de los contribuyentes y la sociedad en general.

En un mundo globalizado y en donde las entidades buscan mantener un margen de competitividad la gestión de talento humano se convierte en un motor para el logro de la entidad y de crear un valor agregado.

La gestión de talento es poner en práctica estrategias que se elaboraron con el objetivo de incrementar la rentabilidad de la institución, lo que es considerado como un activo fundamental y no se considera como un gasto. La municipalidad ha mostrado niveles de insatisfacción con respecto a sus labores debido a que las condiciones físicas del trabajo no son las más adecuadas.

Es por ello que tiene como objetivo general la presente investigación el establecer de que manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

En la investigación, el capítulo I Planteamiento del Problema, contiene la descripción de la realidad problemática, el problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación de la investigación, delimitación y viabilidad del estudio.

El capítulo II Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

El capítulo III Metodología, contiene el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño y enfoque, población y muestra, operacionalización de variables e indicadores, técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información.

El capítulo IV contiene los Resultados, y en el capítulo V la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Provincial de Barranca desarrolla una gestión moderna, con liderazgo e identidad, es una entidad que labora de manera articulada con los vecinos y comunidad con el propósito de progresar la calidad de vida de los contribuyentes y buscando la equidad y la justicia. La municipalidad es un gobierno local basado en la democracia, la transparencia y la eficiencia, con el objetivo de brindar servicios de alta calidad con un trato agradable, en esta entidad se genera valores y confianza en el ciudadano y la comunidad, así mismo se practica valores de desarrollo sostenible.

Para laborar en una entidad es importante fomentar la gestión del talento humano y sus procedimientos, debido a que actualmente el recurso humano es considerado el principal elemento dentro de las instituciones. En un mundo globalizado y en donde las entidades buscan mantener un margen de competitividad la gestión de talento humano se convierte en un motor para el logro de la entidad y de crear un valor agregado. La gestión de talento es poner en práctica estrategias que se elaboraron con el objetivo de incrementar la rentabilidad de la institución, lo que es considerado como un activo fundamental y no se considera como un gasto. El progreso de sub métodos modernizados con la finalidad de atraer, conservar, desarrollar y aprovechar a los individuos con las aptitudes y capacidades necesarias para que sean aptos de resolver las actuales y futuras necesidades. Es importante que las Municipalidades manejen una óptima gestión de talento humano con relación al personal que labora en ella, si se conoce que talentos necesita el personal y saber cómo medirlo servirá de apoyo para que los trabajadores de la municipalidad no solo realicen sus labores, sino que las realicen bien y sientan satisfacción con los resultados obtenidos. Un buen manejo de la gestión de talento humano puede asegurar que sus empleados realicen sus tareas diarias con satisfacción.

En la Municipalidad Provincial de Barranca el personal administrativo ha mostrado niveles de insatisfacción con respecto a sus labores debido a que las condiciones físicas del trabajo no son las más adecuadas; sus prestaciones no cubren sus expectativas; existe deficiencia en las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo; sienten que su centro de labores no les brinda la seguridad necesaria o requerida; por otro lado también han manifestado que no sienten su realización personal en los cargos que ocupan; los directivos no reconocen debidamente su desempeño laboral; no tienen oportunidad de crecer profesionalmente.

Referente a la Gestión del Talento Humano la Municipalidad Provincial de Barranca muestra deficiencias porque no ha logrado una correcta motivación del personal administrativo que labora en ella, visto que cuenta con personal que no se compromete con los objetivos de la entidad; no se realiza un debido estudio sobre los requisitos de los diversos cargos, lo que afecta directamente en los procesos de reclutar y selección a las personas a contratar; cuando se contrata un personal administrativo no pasa por un proceso de inducción que facilitaría la integración a la entidad; el personal administrativo manifiesta que los incentivos y beneficios sociales no cubren sus expectativas; no se realiza evaluaciones periódicas para calcular la ejecución de las funciones de los individuos y de ser necesario brindar la capacitación necesaria para incentivar el desarrollo personal; la comunicación entre los jefes y personal administrativo es muy pobre.

Si la Municipalidad Provincial de Barranca no mejora su gestión de talento humano seguirá contando con personal administrativo que no sienta satisfacción por las labores que realiza, lo que se reflejará en un bajo nivel de productividad y un servicio de baja calidad; así mismo se podrá evidenciar demora en la realización de las metas y propósitos de la institución.

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Barranca programe talleres con temas de relaciones interpersonales dirigido a jefes, directivos y personal administrativo con el objetivo de que éstos se encarguen de difundir lo aprendido con los demás compañeros a manera de un efecto multiplicador; también se recomienda mejorar los procedimientos de movilización y elecciones de personas con el objeto de que los cargos que ocupen sean los correctos de acuerdo a su perfil; mantener y mejorar los sistemas de motivación al personal administrativo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera la integración de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?
- b. ¿De qué manera la organización de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?
- c. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad de servicio y las dimensiones de la atención al cliente en la empresa América Móvil, CAC Huancayo, 2018?
- d. ¿De qué manera el desarrollo de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?
- e. ¿De qué manera la evaluación de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera la integración de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

- b. Establecer de que manera la retención de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- c. Establecer de que manera el desarrollo de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- d. Establecer de que manera el desarrollo de personas influye en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia: Ya que la investigación busca conocer si en la Municipalidad Provincial de Barranca se viene desarrollando una eficiente gestión del talento humano para así poder analizar de qué manera esto influye en la satisfacción laboral de sus trabajadores, siendo esto un tema de suma importancia para la misma tienda municipalidad.

Justificación práctica: La investigación busca proponer recomendaciones para dar solución a los problemas que se han caracterizado en la situación problemática, que se traducen en problemas en la integración de personas, organización de personas, retención de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas, comportamiento de los administradores, diseño de puestos, contexto de la organización, diferencias individuales, entre otros.

1.5. Delimitación del estudio

La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Barranca.

La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de julio a diciembre de 2018.

La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

La delimitación geográfica comprende a la provincia de Barranca, departamento de Lima.

La delimitación semántica es: Gestión del talento humano y Satisfacción laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican que una investigación es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales, por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación. Además, se cuenta con disponibilidad de tiempo y acceso a la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

(Flores, 2017) realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional. Es una investigación no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. La población fue 166 trabajadores, así la muestra fue 117 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que la gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín.

(Del Castillo, 2017) realizó la investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral. Es una investigación descriptivo correlacional, no experimental. La población fue 82 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.

(Gonzales, 2017) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017”, la cual

fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores. Es una investigación básica, diseño no experimental. La población fue 274 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas.

(Vásquez, 2017) realizó la investigación titulada “Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, Pacasmayo”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional de Trujillo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 92 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en el clima si influye en la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.

(Espaderos, 2016) realizó la investigación titulada “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”, la cual fue aprobada por Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La investigación tuvo como objetivo el identifica si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 30 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa.

(Toapanta, 2013) realizó la investigación titulada “La gestión del talento humano y su aporte estratégico en los objetivos organizacionales del servicio de rentas internas, con su sustento en el cuadro de mando del talento humano”, la cual fue aprobada por

Escuela Politécnica Nacional. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el determinar el aporte estratégico de la gestión del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales. La investigación concluyó en que el talento humano con los objetivos organizacionales los directivos conocen, que efectivamente, el talento humano es un activo estratégico dentro de la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

(Ferri, 2016, pág. 10) menciona que la gestión de talento humano está compuesta de actividades del área de recursos humanos, así como la movilización, la elección, el progreso y la gestión de carrera.

(Ríos , 2015, pág. 34) manifiesta que el talento humano es la aptitud para cumplir sus funciones en la organización.

(Cuesta , 2010, pág. 3) señala que la gestión de talento humano es al momento que los individuos que trabajan en la institución son las portadoras del conocimiento que no pueden tratarse descontextualizada de los individuos como seres sociales.

(Chiavenato, 2009, pág. 9) escribe que la gestión del talento humano es donde se construye talento a través de un grupo integrado de procesos, dado que el capital humano es un componente fundamental y cimiento del éxito.

A. *Dimensiones de la gestión de talento humano*

(Chiavenato, 2011, pág. 102) menciona que el departamento de recursos humanos tiene un efecto y en las instituciones, menciona que sus dimensiones son:

Las etapas de gestión de talento humano son:

a. Proceso de provisión de personas

Este comprende la movilización, elección y proyecto de los recursos humanos.

b. Proceso de organización de personas

Este proceso comprende el planeamiento de las funciones, estudio y especificación de los puestos y la estimación del desempeño.

c. Proceso de retención de personas

Este proceso comprende la retribución, prestaciones, aseo, protección y vínculos sindicales.

d. Proceso de desarrollo de personas

Este proceso comprende la capacitación, el crecimiento individual y el crecimiento organizacional.

e. Proceso de evaluación de personas

Este proceso comprende la existencia de un banco de datos, inspecciones de evaluación y métodos de información que permitan la evaluación del personal.

B. Aspectos generales de la gestión de talento humano

(Chiavenato, 2009, pág. 10) Menciona que la gestión de talento humano surge en la era de conocimiento, reemplazando el área de recursos humanos. Los gerentes se encargan de las funciones de recursos humanos y además son considerados como administradores de dicha área, en tanto las actividades operativas no primordiales se encomienda a tercero a través de externalización. El grupo de talento humano delega las tareas operativas a terceros y se encarga de brindar asesoría interna para que el área se responsabilice de las tareas estratégicas de forma general, enfocado en el futuro y de sus integrantes. Los trabajadores se convierten en agentes activos dejando ser agentes pasivos, ahora cooperar a gestionar los recursos de la institución.

En la actualidad la organización considera a los trabajadores como asociados ya que ellos pueden tomar decisiones en sus funciones, cumplen los propósitos y logran los resultados ya acordados y se encargan de complacer las necesidades de los usuarios.

En la época de conocimiento, lidiar con los trabajadores dejó ser un inconveniente transformándose en una solución para la empresa. Ahora no es

considerado como un reto se transformó en una ventaja competitiva para las empresas exitosas.

Sin embargo ¿Qué ocurre con el departamento de recursos humano? Este departamento se adapta a los cambios de cada época de manera rápida. ¿Cómo? De una forma general convirtiéndose en gestión de talento humano. Es decir, dejó ser el departamento cerrado siendo una de las características en el pasado transformándose en un departamento abierto, flexible al cambio y transparente.

C. Importancia del talento humano

(Ríos , 2015, pág. 33) menciona que el talento humano es quien ejecuta las estrategias y consiguen las metas.

Actualmente las empresas son sometidas a diversos cambios: las cuales son a consecuencia de la globalización y repercute en la organización. Debido a dichos cambios, cada uno de los elementos de la estructura empresarial deben acoplarse de manera eficaz a dichas necesidades.

A su vez cada uno de los procesos deberá ser alineado con las estrategias y laborar de forma óptima con el logro de las metas que estas modificaciones conllevan; siendo en esta etapa el mayor compromiso. Es ahí donde el talento humano tiene especial cabida, ya que es posible alinear de igual forma al talento con los procesos y con la estrategia.

Hoy en día, en la época del conocimiento es considerado el talento como fuente esencial para la creación de la riqueza.

Los trabajadores con conocimiento son captados en una empresa y primordiales para la rentabilidad de una organización. No obstante, la organización se ha visto subordinado a los recortes de personal y renuncias voluntarias de trabajadores esenciales, no han generado rentabilidad a largo plazo.

Las grandes organizaciones han definido que existe una fuerte relación entre administración de recurso humano y el valor de la acción.

En buena hora la globalización se cuenta con basta información de manera constante y esto conlleva poner en funcionamiento y elaborar nuevas formas de

laborar, de optimizar los procesos y requerir nuevas habilidades en el talento humano. De igual forma, el mercado y los recursos son distintos y deberán serlo para satisfacer nuevos mercados cada vez más exigente con referente a la calidad y precio.

Las organizaciones deben estar capacitada para adaptarse, adelantarse a los cambios. Estos elementos de adelantarse puede ser un punto clave de éxito, ya que puede cooperar en tomar decisiones acertadas.

La gestión de talento en la actualidad se enfoca en la participación de los trabajadores, ya no está centrándose en los componentes de formación y tecnología.

D. Talento humano

(Chiavenato, 2009, pág. 49) Menciona que para una organización sea exitosa es necesario saber administrar el talento humano. Si se cuenta con personas no significa imperiosamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre talento y persona?

No siempre una persona tiene talento, es considera talentoso cuando la persona cuenta una diferencia competitiva que la valore.

En la actualidad el talento engloba los siguientes componentes necesarios para su competencia:

- *Conocimiento*. Se enfoca al saber. Conforme a la consecuencia de instruirse de manera constante, ya que el saber es lo más importante en este siglo.
- *Habilidad*. Se enfoca al saber realizar. Se basa en emplear la inteligencia, para solucionar las dificultades, inventar e innovar. Es decir, la capacidad de transformar la inteligencia en solución.
- *Juicio*. Se enfoca al saber detallar la dificultad y el entorno. Se basa en recopilar datos de información, juzgar los hechos y determinar preferencias.
- *Actitud*. Se basa en saber realizar que suceda. Un comportamiento emprendedor accede lograr y superar las prioridades, ejecutar como elemento de cambio y enfocarse en los resultados.

En la época antigua el talento se denominada a una moneda valiosa. Actualmente es esencial saber incorporar, administrar, desarrollar, reclutar y auditar esta pieza clave para las empresas. ¿Y quién debe hacer? Es un reto no solo para el departamento de recursos humano sino para toda la empresa en general.

E. Talento y competencias

(Alles, 2005, pág. 29) menciona que el talento de un empleado, solo se tiene la percepción en el talento que se relaciona con el cumplimiento de las actividades, lo mismo ocurre si la perspectiva es analizada.

El talento requiere de habilidades conjuntamente relacionada con el compromiso y acción, en el mismo momento.

Si el empleado tiene compromiso y actúa, sin embargo, no cuenta con las habilidades requeridas no podrá conseguir el objetivo propuesto, aunque tenga las intenciones de realizarlo. En el caso opuesto, si el empleado posee las habilidades necesarias y actúa en el momento, pero no tiene compromiso con sus actividades, puede que logre la meta.

El problema es que su falta de estimulación le impedirá innovar o dar su opinión. En el caso de que el empleado tenga capacidades y compromiso, pero cuando realiza sus funciones ya ha pasado el momento, y por consiguiente no obtendrá los resultados anhela por la razón es que algunos se le ha podido anticipar.

Estas definiciones representan el funcionamiento de los trabajadores en su vida laboral y en especial en el ámbito empresarial.

Para crear un talento organizativo, se recomienda dos aspectos:

- El empleado seleccionado debe poseer las habilidades necesarias dependiendo de las necesidades de la organización.
- Promoviendo un ambiente organizativo que cree valor profesional y que estimule a los trabajadores a cooperar y permanecer en la empresa. Se debe enfocar en las políticas de retención.

Una vez conceptualizado el talento y relacionado con el ámbito empresarial, podemos vincularlos con la descripción de las actividades y otras prácticas de recurso humano. En síntesis, para poseer talento es necesario contar con conocimiento y ciertas características de personalidad.

Un empleado que labora posee, una serie de conocimiento que abarca desde los específicos que son conocimientos que no se emplea en las actividades diarias que podemos y además un conjunto de competencias que cada persona posee la cual algunas lo emplean en su puesto de trabajo y otras no los necesita.

F. *Las funciones de la gestión del talento humano*

(Chiavenato, 2009, pág. 45) Menciona que el departamento de recursos humano no solo debe enfocarse en las funciones de trabajos que tiene que cumplir sino además en los objetivos y resultados que les permite designar las actividades a los empleados de la empresa y así poder crear valor y alcanzar dichos resultados.

El enfoque de las funciones de recursos humanos es representado por lo ejes vertical y horizontal. Esta perspectiva va de lo estratégico a un periodo largo y de lo operativo a un periodo corto. Los administradores de recursos humanos deben estar capacitado tanto en lo estratégico y operativo y, al mismo tiempo, centrarse en los periodos largo y corto.

Las funciones se extienden de la administración de proceso a la administración de capital humano.

G. *El talento humano como principal ventaja competitiva*

(Ríos , 2015, pág. 35) menciona que el personal competente representa la principal ventaja que una organización tiene para poder competir. Desde hace mucho tiempo, la ventaja competitiva de una organización estaría en la tecnología que utiliza, pero es importante que esta tecnología sea gestionada de manera adecuada, ya que esto genera lograr resultados, ingresar a mercados, lograr utilidades, la rentabilidad, los retornos de inversión, etc.

Las estrategias ya no deben orientarse en la aplicación de régimen disciplinario que aplique sanciones con el fin de que los empleados consigan buenos resultados en corto plazo, pero en el caso de largo plazo muy malos.

Los administradores deben conducir sus estrategias para conseguir un entorno eficaz de trabajo para los integrantes de la organización y deben persuadir al grupo de trabajo de enfrentarse al cambio y acoplarse a la globalización.

H. Planificación del talento humano

(Ríos , 2015, pág. 40) menciona que planificar el talento humano es el proceso desarrollado para asegurarse la cantidad y tipo de empleador para alcanzar un nivel óptimo de bienes y servicios en el futuro. Hay que destacar que esta es una labor conjunta entre los líderes de procesos y la Dirección de gestión del talento humano de una empresa.

Es conveniente que las empresas planifiquen las necesidades presentes y futuras de su talento humano, y si no realiza su planificación, corren el riesgo de tener una planilla de trabajadores sobredimensionada que los conducirá a incurrir en sobre costos y tener que incurrir a despidos.

En cambio, si se tiene la mano de obra de la que requiere, puede recurrir el peligro de tener participación en el mercado por no poder entregar la producción o prestar un servicio en el tiempo y forma contractualmente acordados comprometidos de hecho la imagen y confiabilidad de la empresa.

Una adecuada planificación debe incluir dos aspectos fundamentales:

En primer lugar, el pronóstico de la demanda de mano de obra, es decir la cantidad de empleados que necesitara la empresa en el futuro. Hay gran probabilidad que la demanda se incremente según crezca la demanda de productos o servicios y la producción con una cantidad menor de empleado y emplear las nuevas tecnologías.

En segundo lugar, la planificación del recurso humano implica el pronóstico de la propuesta de mano de obra, es decir la disposición de empleados que cuenten con habilidades necesarias para complacer la demanda de mano de obra de la organización.

Según lo anterior, es posible que la organización pueda encontrarse en dichas circunstancias:

- Se requiere más empleados de los que están en disposición.
- Se espera que la oferta supere la demanda en referente a la mano de obra, es decir hay más empleados de lo realmente necesitan.
- Se espera que la mano de obra se acople a la oferta de mano de obra.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2013, pág. 75) mencionan que la satisfacción laboral son los sentimientos con referente al puesto de trabajo, que es a consecuencia de una evaluación de las peculiaridades de este.

(Schermerhon, 2010, pág. 380) manifiesta que la satisfacción es el nivel en que un empleado experimenta emociones tanto positivos o negativos acerca de los diferentes aspectos de puesto de trabajo

(Griffin & Moorhead, 2010, pág. 69) señalan que la satisfacción laboral es el nivel en que un trabajador se siente gratificada por su trabajo.

(Newstrom , 2007, pág. 204) escribe que la satisfacción laboral es el grupo de emociones y sentimientos convenientes o no que tiene el trabajador respecto a su actividad laboral.

A. Dimensiones

(Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin, 2017, pág. 459) mencionan que hay cuatro enfoques la cual valen para manifestar en los colaboradores la satisfacción laboral. Los cuales son los siguientes:

a. Comportamiento de los administradores

Se centraliza el enfoque gerencial para implicar la motivación en cómo influyen en la satisfacción de sus empleados los comportamientos de los administradores. Pueden satisfacer a los colaboradores los administradores de manera inmediata por medio de la comunicación personal, al instituir propósitos

sensatos y ofrecer reconocimiento, premiaciones sea monetarios a los colaboradores que lograr los propósitos.

b. Diseño de puestos

Otro punto de vista para satisfacer a los colaboradores concibe un ahínco en el diseño de los puestos. En momentos, pueden delinear los administradores los puestos de los individuos que inspeccionar, pero no perennemente. Con periodicidad, se establece por componentes el diseño de puestos que son complicados de modificar si no se transfigura la estructura de la unidad o la tecnología de la labor integra. Motivan más que los que poseen una importancia estrecha en los puestos enriquecidos.

c. Contexto de la organización

Suelen ser aspectos distinguidos las políticas y las prácticas de administración de recursos humanos del contexto de la organización. Los patrocinios apropiados, la estructura de las oportunidades y las recompensas para desplegarse sirven para que se sientan satisfechos los empleados y al mismo tiempo alcanzarían a encantar a colaboradores nuevos a la empresa. La situación de que sirvan o no estas políticas para acrecentar la energía de los colaboradores y su pretensión de persistir en la organización, estribará más en que los colaboradores lo descubran como equitativos, justos y o no.

d. Diferencias individuales

Aborda a la satisfacción el cuarto enfoque como característica de los sujetos. Son las necesidades las indiferencias individuales asimismo las personalidades, valores y otras particularidades únicas que llevan a los colaboradores al trabajo. Estas cambian de un sujeto a otro y, por ello, se denominan diferencias individuales. Siendo parte de estas las actitudes y la motivación.

B. Causas de la satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2013, pág. 81) menciona que los centros laborales que brindan capacitación e inspección complacen a la totalidad de los empleados. Además, hay relación entre nivel de satisfacción y los empleados que disfrutan su entorno social en su puesto de trabajo. La retroalimentación, cooperación

entre empleados fuera del lugar de trabajo tienen un estrecho vínculo con la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral con regularidad se relaciona con el salario. Para los individuos con bastante carencia, el salario se relaciona con la satisfacción laboral. No obstante, una vez que la persona alcanza un nivel sostenible, la relación salario y complacencia laboral se elimina.

La satisfacción laboral se basa en las características del trabajo, también influye en el personaje, en otras palabras, los empleados que son evaluados de manera positiva confían en su valía interna y sus aptitudes están más satisfecho con su lugar de trabajo de quienes son negativos. Para los empleados con mentalidad positiva no solo se siente satisfecho con su puesto de trabajo sino además se inclinan por arriesgarse en los diferentes retos en su ámbito laboral. Sin embargo, aquellos trabajadores con mentalidad negativa sus objetivos son menos sagaces y es probable que se rindan cuando se presentan problemas. En ese caso es más probable que queden en un puesto de trabajo monótono y aburrido en contrastes de empleados con mentalidad positiva.

¿Algunos de los enfoques mencionados es superior que el otro? Se podría mencionar que a manera de percepción manifiesta que la totalidad de las soluciones a los componentes del lugar laboral se consigue de la estimación más acertada en la complacencia laboral. No obstante, las indagaciones no se basan en dichas percepciones. Las circunstancias donde la simplicidad parece funcionar de mismo modo que lo complicado, es decir los dos métodos son aceptables. Para un mayor entendimiento el término de satisfacción laboral es extenso, que con una interrogante se capta su significado. Asimismo, que el total de los componentes de las actividades del trabajo pueda dejar alguna formación relevante. Los dos métodos son aptos.

C. Medición de la satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2013, pág. 79) señalan que el puesto de trabajo no solo es realizar sus tareas como informes, atender a los consumidores. El lugar de trabajo requiere un vínculo entre empleados y jefe, así como seguir las normas, cumplir los estándares de desempeño. Se debe determinar que tan complaciente

o descontento se siente el trabajador con su puesto de funciones, es el conjunto complicado de ciertos números de componentes discontinuos.

Para la cual existen dos métodos. El primero es la puntuación general único que se basa en la solución de unas interrogantes: teniendo en cuenta todas las condiciones ¿Qué tan complaciente se encuentra con su puesto de funciones? Los empleados marcan una cifra que oscila entre uno y cinco, el cual ajusta a una respuesta entre muy complacido hasta muy descontento.

El método segundo, es la totalidad de las dimensiones de las funciones del puesto, es difícil y establecer los componentes esenciales con referente al trabajo, salario, oportunidades, interacción entre compañeros. En ese método el empleado califica tales elementos con una escala homogenizada y, después los averiguadores suman las puntuaciones para conseguir la calificación general con respecto a la satisfacción laboral.

D. Satisfacción laboral y sus resultados

(Schermerhon, 2010, pág. 381) menciona los investigadores saben que hay un fuerte vínculo referente a la satisfacción laboral y el ausentismo. Los empleados que están más satisfecho con sus trabajadores faltan menos que aquellos que se sienten insatisfechos. También hay un vínculo referente a la satisfacción laboral y la revolución del personal. Los trabajadores satisfechos tendrán mayores posibilidades de quedarse en una organización y los trabajadores insatisfechos de renunciar a su empleo. Ambos resultados son importantes.

Existe evidencia asimismo de que el desempeño influye en la satisfacción, es probable que los trabajadores de alto desempeño se sientan satisfecho. Sin embargo, una vez más de la interpretación realista es probablemente la mejor. Existen personas que tal vez hagan su trabajo y cumplan con las expectativas de desempeño y que, sin embargo, no se sienten bien por ello. De hecho, dado que la satisfacción con el trabajo es un buen indicador de ausentismo y la rotación, los gerentes harían bien en tratar de no perder a trabajadores altamente productivos pero infelices, a menos que se hagan cambios para aumentar su satisfacción laboral.

Por último, es sumamente probable que la satisfacción en el empleo y el desempeño en el mismo influye entre sí. Una de las posturas más aceptadas es que el desempeño en el trabajo, seguido de recompensas valoradas y percibidas como justas, creara probablemente satisfacción laboral. Esta, así vez, aumentara probablemente la motivación para trabajar con más empeño, a fin de lograr un mejor desempeño en el futuro.

E. Actitudes en el puesto de trabajo

(Griffin & Moorhead, 2010) menciona que las personas en la organización se forman actitudes acerca de muchas cosas. Es probable que los empleados tengan actitudes acerca de su salario, sus posibilidades de promoción, su jefe, los beneficios para empleados. Desde luego, algunas de estas actitudes son más importantes que otras. En especial, las actitudes importantes son las siguientes:

- Satisfacción laboral

Es el grado en que los empleados se encuentran complacidos en su puesto de trabajo. Una indagación nos menciona que la satisfacción laboral se debe a los elementos personales como las necesidades y aspiración determinan el comportamiento además los elementos del equipo y empresa como la interacción entre colegas, jefe, entorno del trabajo.

Un trabajador satisfecho tiende a faltar con menos frecuencia, aporta de manera positiva a la empresa. La comparación si el empleado está insatisfecho puede faltar reiteradamente, tiende a estresarse con facilidad y este influye con sus compañeros de trabajo y siempre está buscando un nuevo empleo. No obstante, existe una creencia por parte de los gerentes que los altos niveles de satisfacción laboral no siempre conllevan a niveles altos de productividad.

- Compromiso organizacional

También es llamado compromiso laboral, refleja la identificación de un empleado y apego a la empresa. Si el trabajador está altamente comprometido, se siente como un miembro de la organización para expresar sus opiniones.

Las organizaciones pueden hacer cosas definitivas para promover la satisfacción y el compromiso, pero existen algunos lineamientos específicos. En primer lugar, si la organización trata a sus empleados de forma justa y

proporciona recompensas razonables y seguridad laboral, es más probable que sus empleados opinar de forma en que se hacen las cosas también pueden promover estas actitudes. Diseñar los puestos para que sean estimulante puede mejorar tanto la satisfacción como el compromiso.

I. *El efecto que tienen los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo*

(Robbins & Judge, 2013, pág. 82) mencionan que cuando los trabajadores se sienten complacido con su trabajo hay resultado, y además cuando no les agrada. Una estructura teórica es esencial para entender los efectos de la insatisfacción:

- Salida: Es la actitud del empleado para renunciar a la empresa ya sea por buscar un nuevo empleo o por despido.
- Voz: Tratar de manera activa mejorar las condiciones, hasta con sugerencia de mejora, analizar los inconvenientes con sus jefes y el sindicato.
- Lealtad. Optan por una posición pasiva pero optimista de que mejora sus condiciones, inclusive hablando por la organización de críticas y con la convicción de que la administración está haciendo sus actividades eficientemente.
- Negligencia: Es cuando el empleado empeore sus actividades como, por ejemplo, impuntualidad repetitivamente, ausentismo, poco compromiso.

Las actitudes de salida y negligencia engloban las variables de desempeño, rotación y ausentismo. No obstante, este modelo incluye la respuesta por parte de los empleados con su actitud de voz y lealtad siendo actitudes constructivas que permite al empleado comprender las circunstancias desagradables o mejorar dichas condiciones de empleo.

J. *Motivación y satisfacción laboral*

(Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin, 2017, pág. 458) manifiestan que la motivación es estimulada en las fuerzas internas y externas presentado en un estado psicológico. En las empresas, las actitudes de los trabajadores que

incluyen los productivo e improductivo. Algunas actitudes significan mantener los aspectos más esenciales de trabajo, así como un buen ciudadano. Ciertas actitudes improductivas incluyen perder el tiempo en el puesto de trabajo.

Si el gerente comprende las motivaciones de sus trabajadores, pueden aumentar las actitudes productivas como hacer un esfuerzo adicional y además reducir los comportamientos que modifican el orden, como ser impuntual, robar o perder el tiempo.

La satisfacción se refiere a como los trabajadores se sienten en su puesto de trabajo es decir un estado psicológico con base a sus evaluaciones de estas. Usualmente los jefes relacionan la motivación con la satisfacción laboral.

Los administradores tomen en cuenta la motivación y satisfacción de los trabajos, la razón es que esencial para una gestión efectiva. Explicándose en dichos enfoques a continuación:

- Enfoque gerencial, Para entender la motivación se centra en las actitudes de los administradores indican en la satisfacción y motivación de los empleados. Los gerentes pueden estimular y satisfacer de manera directa mediante la comunicación, proponer metas realizables, reconocimiento e incentivo cuando logran los objetivos.
- Enfoque del diseño de puesto, En ciertas ocasiones los administradores puedan elaborar el diseño de puesto de las personas que inspección, pero siempre. Usualmente este diseño se determinado por componentes complicado de modificar si nos e transforma la tecnología del trabajo.
- Enfoque organizacional, El ambiente global de la empresa también es fundamental. Considerando las políticas y prácticas de administración de recursos, los beneficios, la recompensa y las oportunidades para desarrollar pueden motivar a empleados nuevos a ingresar a la empresa. Dichas políticas sirvan o no para aumentar el esfuerzo del empleado y en anhelo de continuar e la empresa, dependerá de los trabajadores los perciben de manera justa.

K. Satisfacción laboral y anomalías en lugar de trabajo

(Robbins & Judge, 2013, pág. 85) señalan que las relaciones antagónicas y la insatisfacción laboral pronostica muchas actitudes en las empresas considera inapropiado, como intento de sindicalización, robo, impuntualidad. Dichas actitudes son indicadores de un síndrome amplio denominado actitudes desviado en el centro de trabajo. Si un trabajador no se siente satisfecho con su trabajo, lo mostrara de una u otra manera, aunque la acción que tomara no es predecible. Puede hacer muchos supuestos capaces renuncien, mientras otros pueden optar por malgastar el tiempo que puede emplearlo en su trabajo como navegando internet o robando materiales de la empresa. En síntesis, los empleados hacen mostrar su incomodidad, las cuales pueden ser innovadoras y controlar ciertas acciones, como no contar con el control de asistencia. Si loa administradores desean inspeccionar de manera adecuada los efectivos indeseables de la insatisfacción laboral, se recomienda que debieran solución la causa del inconveniente que le produzco insatisfacción en vez de intentar controlas las diferentes acciones que muestran.

2.3. Definiciones Conceptuales

Gestión del talento humano

Es la sucesión de prácticas y políticas de la gestión de talento humano indispensables para encaminar los ámbitos administrativos en cuanto con los que cuenta la entidad a la persona o los recursos humanos.

Satisfacción laboral

Grado de satisfacción efectiva que un colaborador instituye se exterioriza en la satisfacción laboral efectuando faenas conforme a las distintas estimulaciones que la organización se les logre ofrecer.

Proceso de provisión de personas

Este comprende la movilización, elección y proyecto en los recursos humanos.

Proceso de organización de personas

Este proceso comprende el planeamiento de las funciones, estudio y especificación de las funciones y la estimación del desempeño.

Proceso de retención de personas

Este proceso comprende la retribución, servicio, aseo, protección y vínculos sindicales.

Proceso de desarrollo de personas

Este proceso comprende la existencia de un banco de información, inspecciones de evaluación y métodos de comunicación que permitan la evaluación del personal.

Comportamiento de los administradores

Pueden satisfacer a los colaboradores los administradores de manera inmediata por medio de la comunicación personal, al instituir objetivos propósitos y ofrecer elogios y reconocimiento, recompensas monetarias a los colaboradores que logran finalidades.

Diseño de puestos

En algunos momentos, pueden diseñar los administradores puestos de los individuos que inspeccionar, pero no eternamente. Con periodicidad, se determinó el diseño de puestos por componentes que son dificultosos de modificar si no se transfigura la estructura de la unidad o la tecnología de labor integra.

Contexto de la organización

Los patrocinos apropiados, la organización de las retribuciones y las oportunidades para desplegar sirven para que se sientan satisfechos los colaboradores y al mismo modo alcanzarían a cautivar a nuevos colaboradores la organización.

Diferencias individuales

Las indiferencias individuales son los requerimientos, las personalidades, valores y otras particularidades únicas que llevan consigo a su centro laboral los colaboradores. Aquellas cambian de un sujeto a otro y, por eso mismo, se denominan diferencias individuales. Siendo parte de estas la motivación y las actitudes.

2.4. Formulación de las hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La integración de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- b. La organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- c. La retención de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- d. El desarrollo de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- e. La evaluación de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único. Es correlacional causal porque se dirigirá a la comprobación de las hipótesis y sus causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo. Porque “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, pág. 23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

3.1.3. Diseño

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2. Enfoque

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2. Población y muestra

La población está representada por 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas:

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

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error = 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96

N = Es el total de la población.

E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 136}{0.0025(135) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 100$$

La muestra está representada por 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<i>Integración de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación del mercado de RH. - Reclutamiento de personas. - Selección de personas.
	<i>Organización de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de puestos. - Descripción y análisis de puestos. - Evaluación del desempeño.
	<i>Retención de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración y retribuciones. - Prestaciones y servicios sociales. - Higiene y seguridad en el trabajo. - Relaciones sindicales.
	<i>Desarrollo de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Desarrollo profesional. - Desarrollo organizacional.
	<i>Evaluación de personas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Banco de datos/ sistemas de información. - Controles. - Sistemas de evaluación.

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2011).

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: SATISFACCIÓN LABORAL	<i>Comportamiento de los administradores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación personal. - Establecimientos de metas realistas. - Brindar reconocimientos. - Premios por objetivos alcanzados.
	<i>Diseño de puestos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Factores tecnológicos. - Factores económicos. - Factores humanos.
	<i>Contexto de la organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios adecuados. - Estructura de las recompensas. - Oportunidades para desarrollarse.
	<i>Diferencias individuales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades. - Valores. - Personalidades.

Fuente: Adaptado de Hellriegel, Jackson, Slocum, & Franklin (2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica a emplear

Técnica: encuesta // Instrumento: cuestionario.

3.4.2. Descripción del instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son “Gestión del talento humano” y “Satisfacción laboral”.

Validación el cuestionario

Se muestra que el resultado del Test KMO y en la cual utiliza la proporción de la varianza de los datos donde cuanto más próximo de 1 (unidad) mejor es el resultado, indicando que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,741
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4781,872
	Gl	435
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Respecto al análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el Método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,907 siendo el resultado confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	30

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

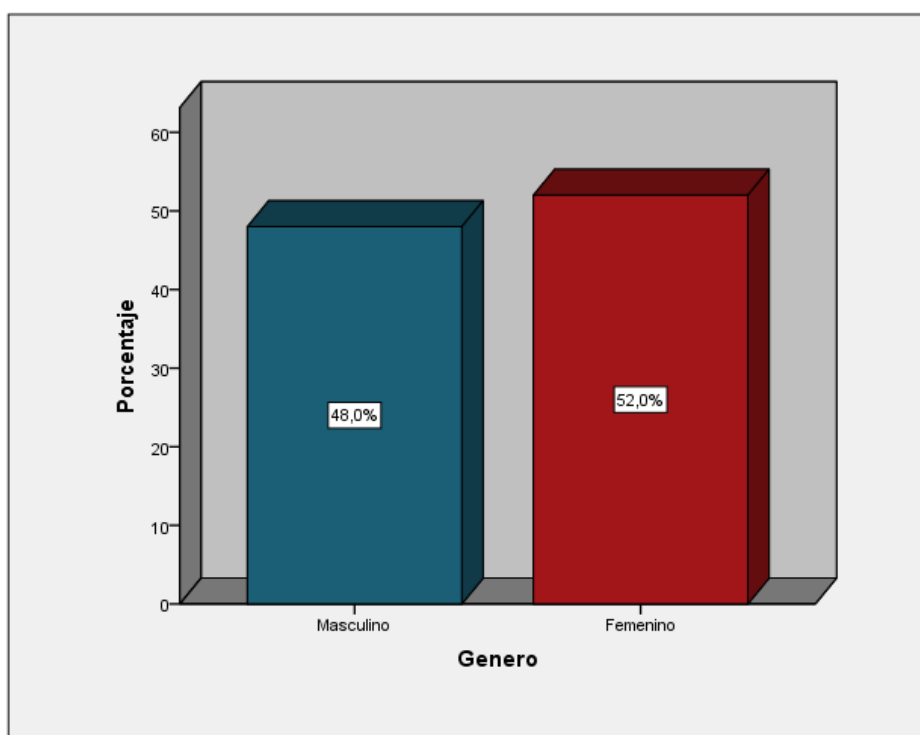
4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

A. Datos generales

Tabla 1

*Género de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad Provincial de Barranca*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	48	48,0
Válidos Femenino	52	52,0
Total	100	100,0



*Figura 1. Género de los trabajadores administrativos de la
Municipalidad Provincial de Barranca.*

Se observa en la Tabla 1 que el 48% de los encuestados son del género masculino y el 52% es del género femenino.

Tabla 2

Edad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24 años	34	34,0
Entre 25 años a 31 años	18	18,0
Válidos Entre 32 años a 45 años	30	30,0
Más de 45 años	18	18,0
Total	100	100,0

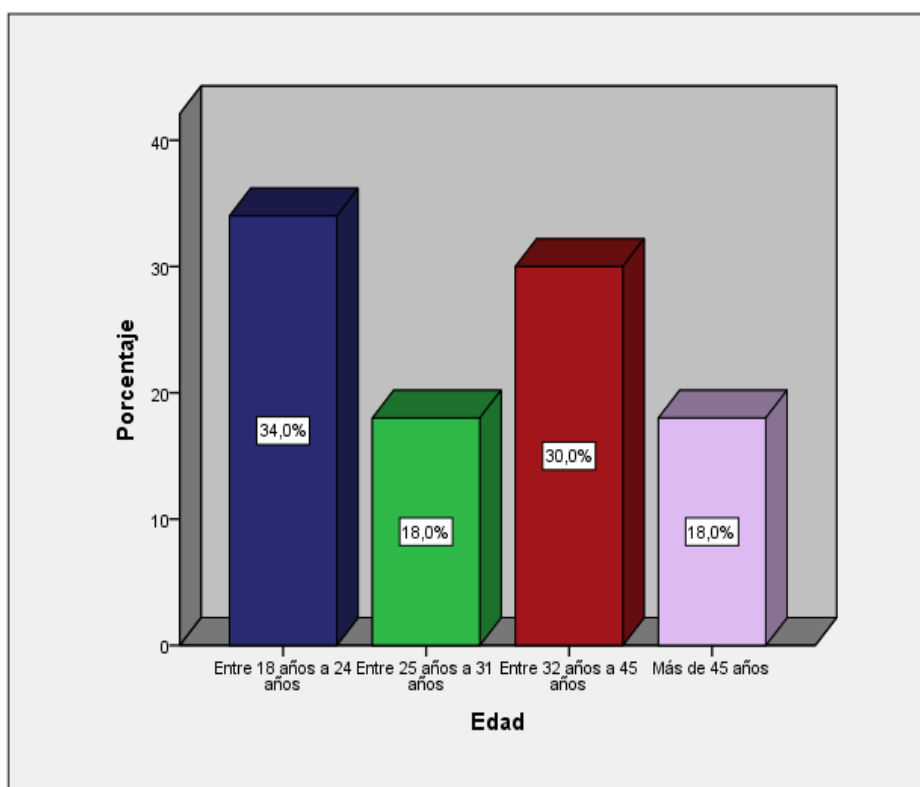


Figura 2. Edad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Se observa en la Tabla 2 que el 34% se encuentra entre 18 años a 2 años, el 18% está entre 25 años a 31 años, el 30% mencionaron tener 32 años a 45 años y el 18% tiene más de 45 años.

Tabla 3
*Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la
 Municipalidad Provincial de Barranca.*

	Frecuencia	Porcentaje
Grado de Bachiller	28	28,0
Título profesional	54	54,0
Válidos Grado de Doctor	12	12,0
Otro	6	6,0
Total	100	100,0

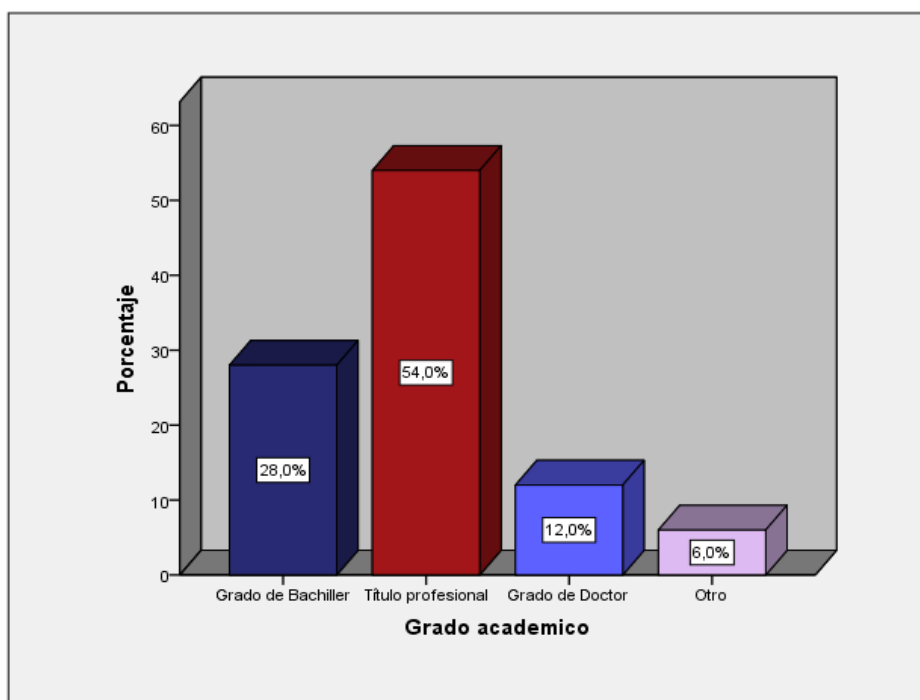


Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Se observa en la Tabla 3 que el 28% mencionaron que tienen grado de bachiller, el 54% mencionaron que tienen título profesional, el 12% tienen grado de doctor y el 6% menciono tener otro tipo de estudios.

B. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Gestión del talento humano”

Tabla 4

Integración de personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
1. ¿La municipalidad realiza una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto?	0	0,0%	6	6,0%	76	76,0%	18	18,0%	0	0,0%
2. ¿La municipalidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?	0	0,0%	18	18,0%	70	70,0%	12	12,0%	0	0,0%
3. ¿La municipalidad realiza un adecuado proceso de selección de personal?	0	0,0%	23	23,0%	59	59,0%	18	18,0%	0	0,0%

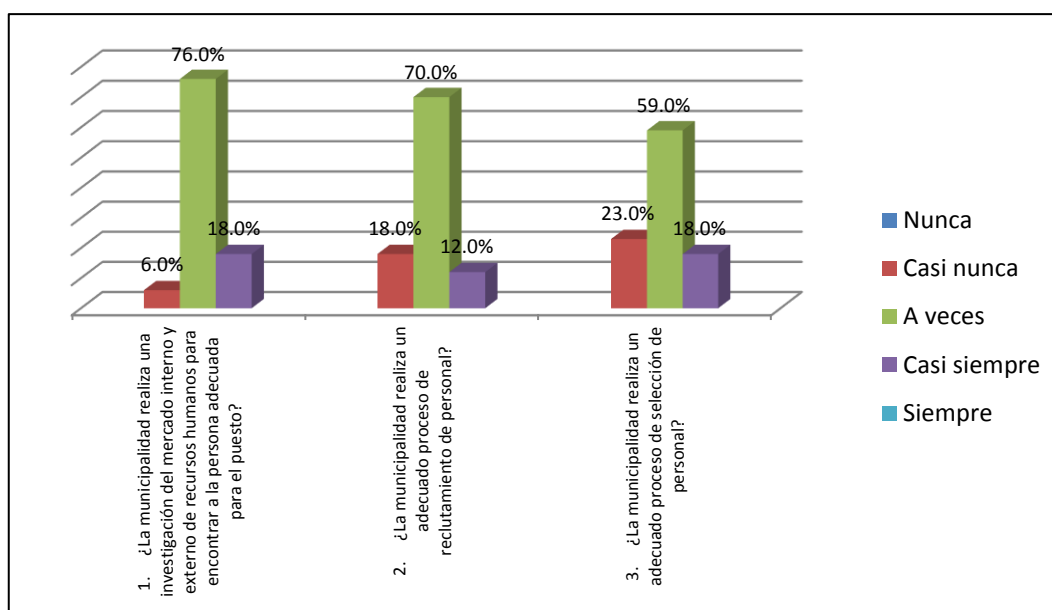


Figura 4. Integración de personas.

Se observa en la Tabla 4 que el 76% mencionó que la municipalidad a veces realiza una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto, en el caso del 70% mencionó que la municipalidad a veces realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal y el 59% determinó que la municipalidad a veces realiza un adecuado proceso de selección de personal.

Tabla 5
Organización de personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
4. ¿La municipalidad cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?	0	0,0%	35	35,0%	59	59,0%	6	6,0%	0	0,0%
5. ¿La municipalidad cuenta con un manual de organización y funciones?	6	6,0%	76	76,0%	6	6,0%	12	12,0%	0	0,0%
6. ¿La municipalidad evalúa el desempeño de sus trabajadores?	18	18,0%	52	52,0%	24	24,0%	6	6,0%	0	0,0%

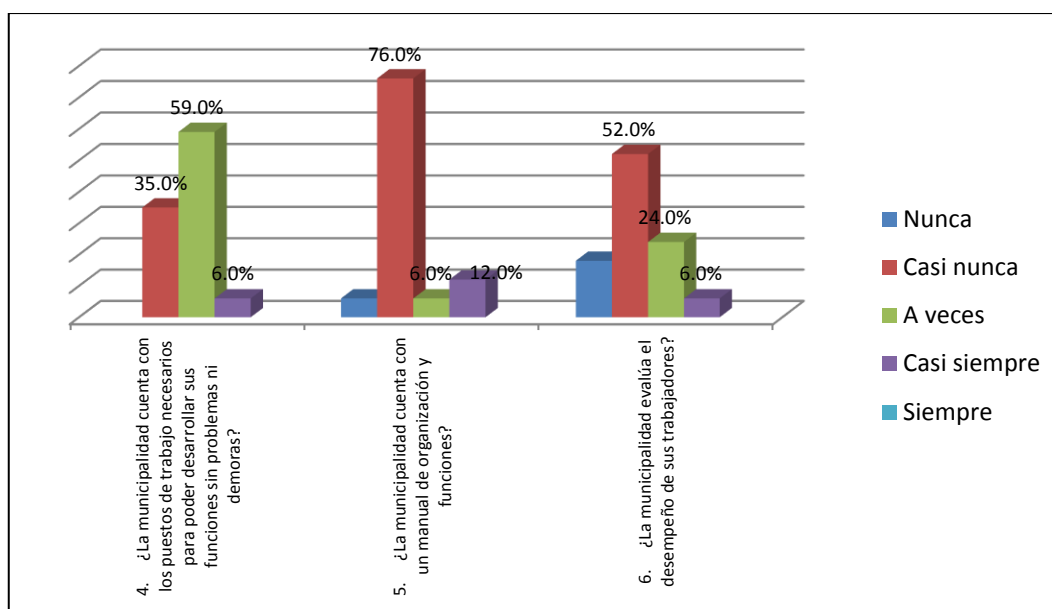


Figura 5. Organización de personas.

Se observa en la Tabla 5 que el 59% manifestó que la municipalidad a veces cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras, en el caso del 82% determinó que la municipalidad no cuenta con un manual de organización y funciones. Finalmente, el 82% determinó que la municipalidad no evalúa el desempeño de sus trabajadores.

Tabla 6
Retencion de personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
7. ¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga la municipalidad a su personal son las adecuadas?	0	0,0%	41	41,0%	47	47,0%	12	12,0%	0	0,0%
8. ¿La municipalidad realiza prestaciones a favor de la sociedad?	6	6,0%	64	64,0%	30	30,0%	0	0,0%	0	0,0%
9. ¿La municipalidad te brinda un ambiente de trabajo higiénico?	17	17,0%	30	30,0%	53	53,0%	0	0,0%	0	0,0%
10. ¿La municipalidad te brinda un ambiente de trabajo seguro?	11	11,0%	24	24,0%	65	65,0%	0	0,0%	0	0,0%
11. ¿La municipalidad lleva unas buenas relaciones sindicales?	41	41,0%	35	35,0%	24	24,0%	0	0,0%	0	0,0%

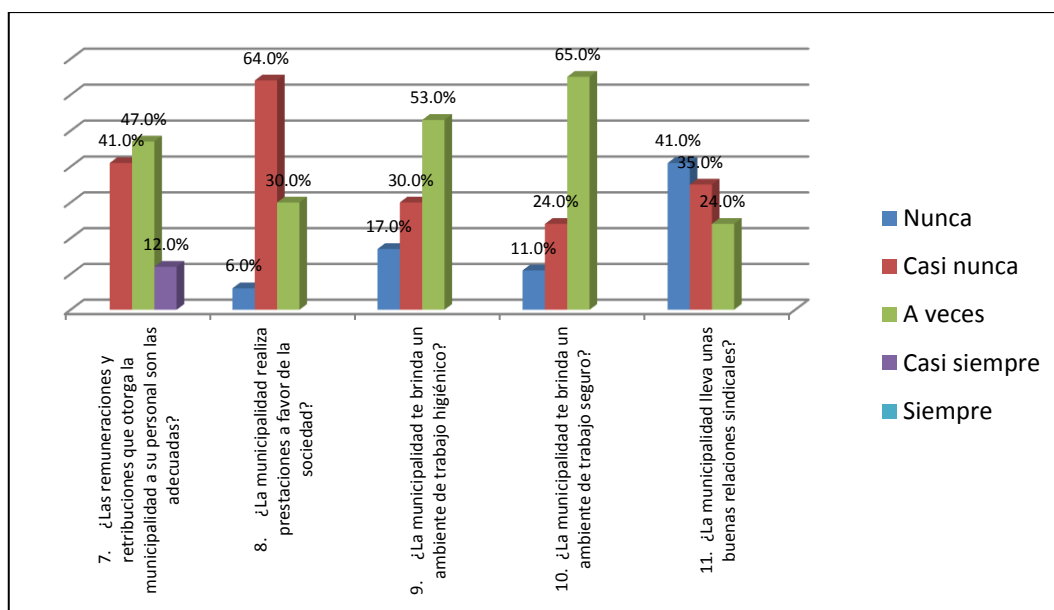


Figura 6. Retencion de personas.

Se observa en la Tabla 6 que el 76% mencionó que la municipalidad no lleva unas buenas relaciones sindicales, en el caso del 47% mencionó que la municipalidad no les brinda un ambiente de trabajo higiénico y en el caso del 35% mencionó que la municipalidad no les brinda un ambiente de trabajo seguro.

Tabla 7
Desarrollo de personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
12. ¿La municipalidad capacita a su personal?	30	30,0%	58	58,0%	12	12,0%	0	0,0%	0	0,0%
13. ¿La municipalidad se preocupa por tu desarrollo profesional?	47	47,0%	53	53,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
14. ¿Las cabezas jerárquicas de la municipalidad se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?	30	30,0%	52	52,0%	18	18,0%	0	0,0%	0	0,0%

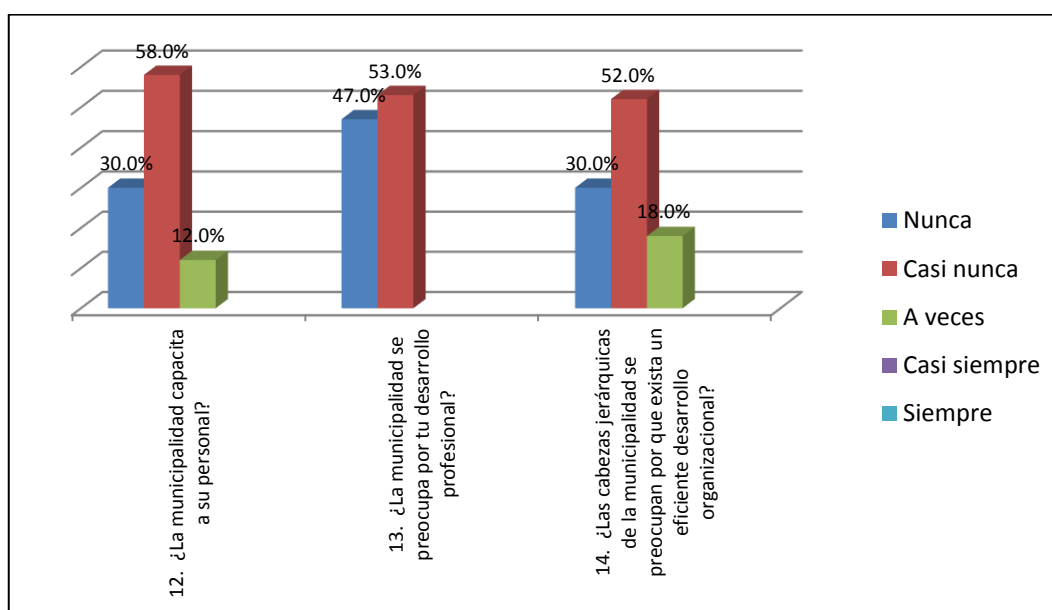


Figura 7. Desarrollo de personas.

Se observa en la Tabla 7 que el 100% de los encuestados determinaron que la municipalidad no se preocupa por tu desarrollo profesional, en el caso del 88% mencionaron que la municipalidad no capacita a su persona y el 87% mencionaron que las cabezas jerárquicas de la municipalidad no se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional.

Tabla 8
Evaluación de personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
15. ¿La municipalidad cuenta con un sistema actualizado con los datos sus trabajadores?	0	0,0%	58	58,0%	42	42,0%	0	0,0%	0	0,0%
16. ¿La municipalidad realiza controles de rendimiento a su personal?	6	6,0%	88	88,0%	6	6,0%	0	0,0%	0	0,0%
17. ¿La municipalidad cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?	24	24,0%	65	65,0%	11	11,0%	0	0,0%	0	0,0%

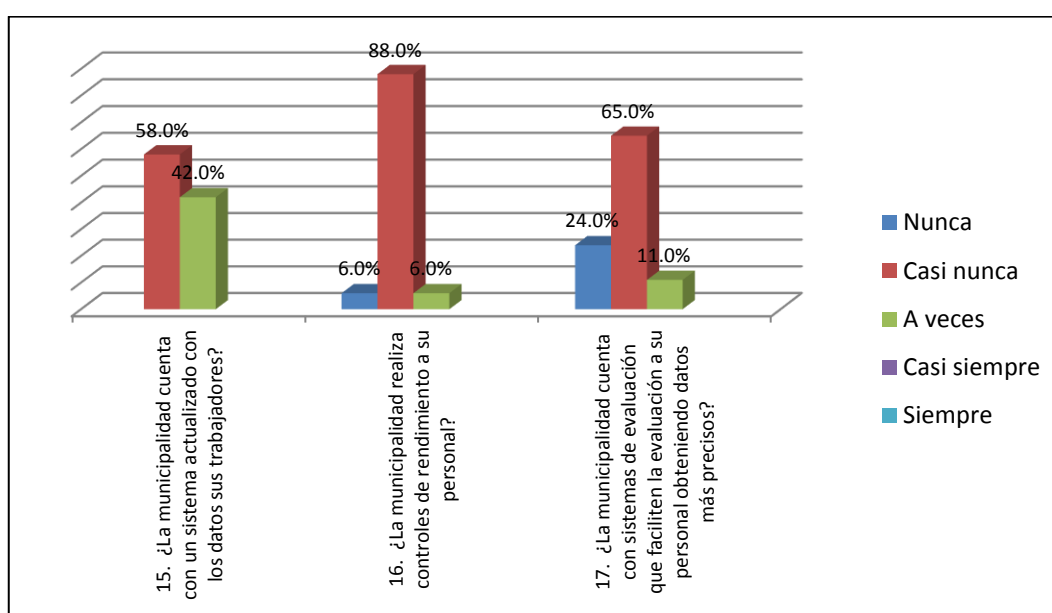


Figura 8. Evaluación de personas.

Se observa en la Tabla 8 que el 94% mencionó que la municipalidad no cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos y el 89% mencionaron que la municipalidad no cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos.

C. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Satisfacción laboral”

Tabla 9

Comportamiento de los administradores

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
18. ¿Mantienes una buena comunicación con tu jefe?	0	0,0%	47	47,0%	41	41,0%	12	12,0%	0	0,0%
19. ¿Te jefe te establece metas realistas?	30	30,0%	58	58,0%	12	12,0%	0	0,0%	0	0,0%
20. ¿Los jefes de la municipalidad reconocen tu buen desempeño laboral?	29	29,0%	53	53,0%	18	18,0%	0	0,0%	0	0,0%
21. ¿Recibes premios por objetivos alcanzados?	100	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

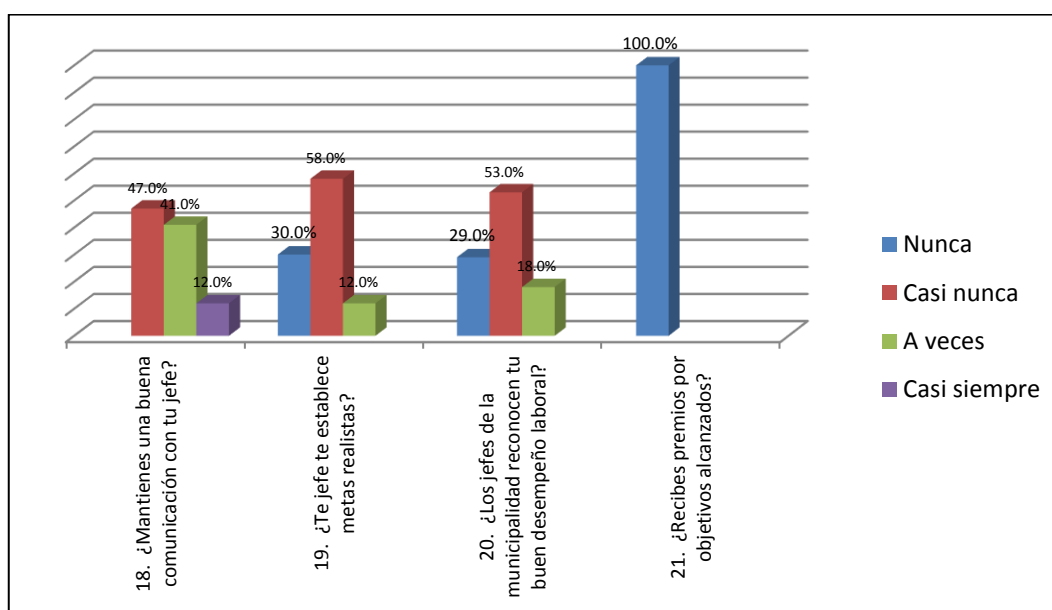


Figura 9. Comportamiento de los administradores.

Se observa en la Tabla 9 que el 100% manifestó que no reciben premios por objetivos alcanzados, que el 88% mencionaron que el jefe no establece metas realistas y el 82% mencionaron que los jefes de la municipalidad no reconocen su buen desempeño laboral.

Tabla 10
Diseño de puestos

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
22. ¿La municipalidad cuenta con los factores tecnológicos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?	23	23,0%	53	53,0%	24	24,0%	0	0,0%	0	0,0%
23. ¿La municipalidad cuenta con los factores económicos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?	6	6,0%	41	41,0%	53	53,0%	0	0,0%	0	0,0%
24. ¿La municipalidad cuenta con los factores humanos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?	12	12,0%	12	12,0%	35	35,0%	41	41,0%	0	0,0%

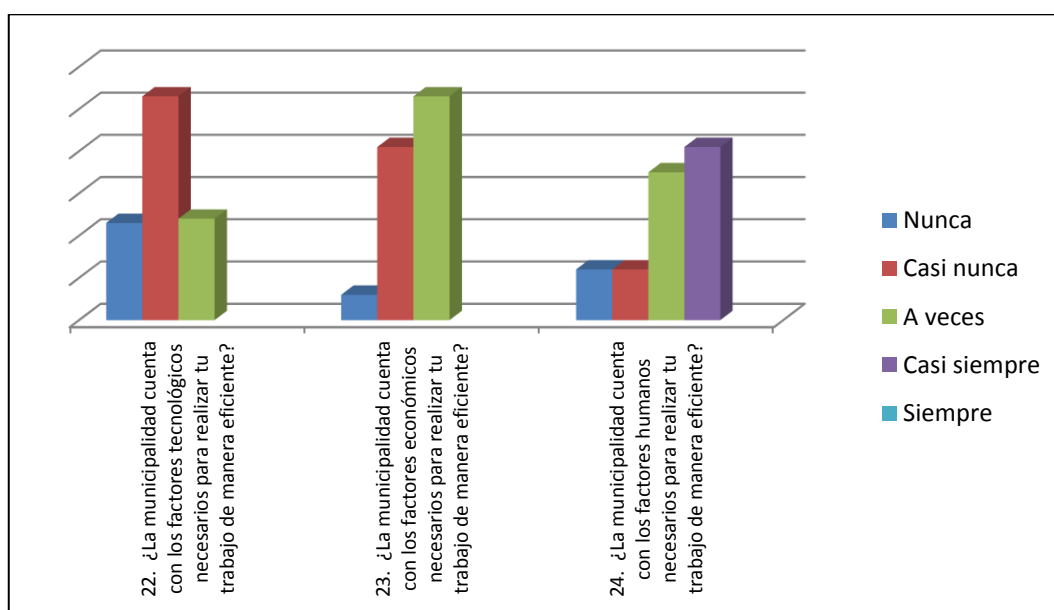


Figura 10. Diseño de puestos.

Se observa en la Tabla 10 que el 76% mencionaron que la municipalidad no cuenta con los factores tecnológicos necesarios para realizar un trabajo de manera eficiente, en el caso del 47% mencionaron que la municipalidad no cuenta con los factores económicos necesarios para realizar un trabajo de manera eficiente y el 24% mencionaron que la municipalidad no cuenta con los factores humanos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente.

Tabla 11
Contexto de la organización

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
25. ¿Sientes que la municipalidad te da los beneficios adecuados por tus servicios laborales?	6	6,0%	58	58,0%	30	30,0%	6	6,0%	0	0,0%
26. ¿La municipalidad mantiene una adecuada estructura de recompensas por el desempeño de sus trabajadores?	12	12,0%	41	41,0%	35	35,0%	12	12,0%	0	0,0%
27. ¿La municipalidad brinda las oportunidades necesarias a sus trabajadores para desarrollarse profesionalmente?	18	18,0%	58	58,0%	24	24,0%	0	0,0%	0	0,0%

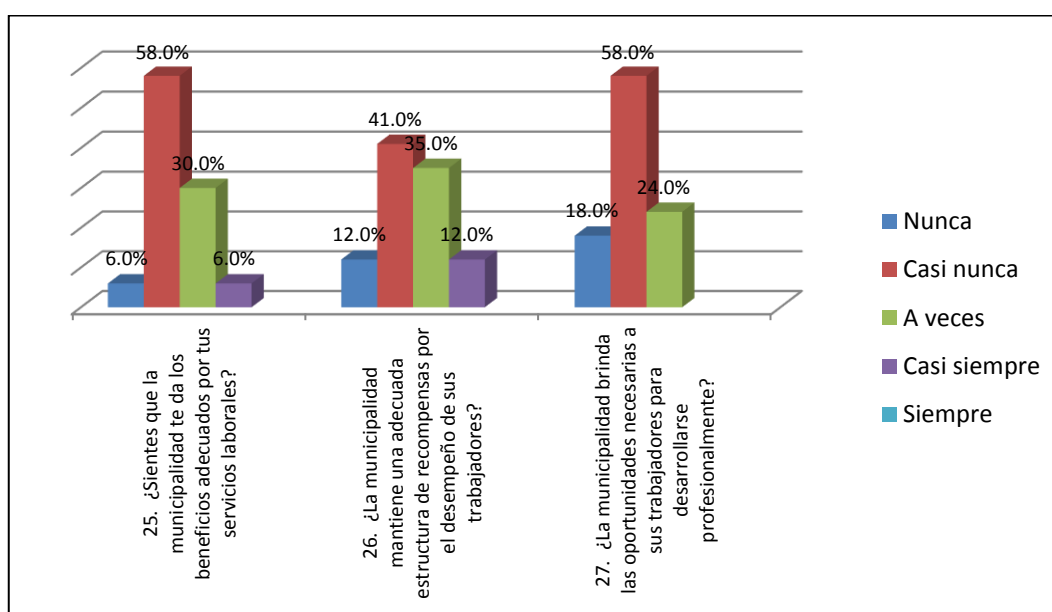


Figura 11 . Contexto de la organización.

Se observa en la Tabla 11 que el 76% mencionaron que la municipalidad no brinda las oportunidades necesarias a sus trabajadores para desarrollarse profesionalmente, en el caso del 64% mencionaron que no sienten que la municipalidad te da los beneficios adecuados por tus servicios laborales y en el caso del 53% mencionaron que la municipalidad no mantiene una adecuada estructura de recompensas por el desempeño de sus trabajadores.

Tabla 12

Diferencias individuales

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
28. ¿Compartes las mismas necesidades laborales que tus compañeros de trabajo?	0	0,0%	30	30,0%	70	70,0%	0	0,0%	0	0,0%
29. ¿Tus compañeros de trabajo demuestran tener valores?	0	0,0%	6	6,0%	24	24,0%	70	70,0%	0	0,0%
30. ¿Los trabajadores de la municipalidad tienen personalidades fáciles de tratar?	0	0,0%	35	35,0%	42	42,0%	23	23,0%	0	0,0%

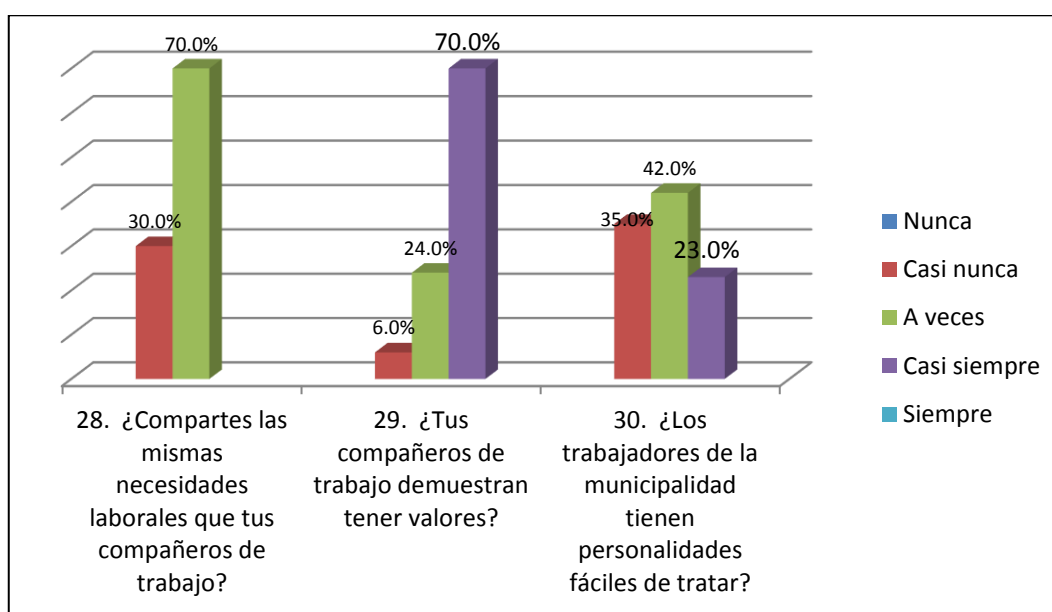


Figura 12. Diferencia individuales.

Se observa en la Tabla 12 que el 30% mencionó que no comparten las mismas necesidades laborales que tus compañeros de trabajo y el 35% mencionaron que los trabajadores de la municipalidad no tienen personalidades fáciles de tratar.

D. Prueba de normalidad

Para elegir el tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (para muestras mayores de 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal. En la tabla 12 se observa que con un (p-valor<0.05) las dos variables de investigación no tienen distribución normal motivo por el cual se optó por utilizar Correlación Rho de Spearman.

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,168	100	,000
INTEGRACIÓN DE PERSONAS	,263	100	,000
ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	,228	100	,000
RETENCIÓN DE PERSONAS	,135	100	,000
DESARROLLO DE PERSONAS	,157	100	,000
EVALUACIÓN DE PERSONAS	,207	100	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,134	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

E. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

		Gestión del talento humano		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	de 1,000		,698**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	100		100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,698**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	100		100

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

Se observa en la Tabla 14 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,698$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipótesis Especifica 1

Ho: La integración de personas no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La integración de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre la integración de personas y la satisfacción laboral

			Integración de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Integración de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	100	100
		Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la Tabla 15 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,677$), por lo que se concluye que la integración de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipótesis Específica 2

Ho: La organización de personas no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 16

Correlación de Rho de Spearman entre la organización de personas y la satisfacción laboral

			Organización de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	100	100
		Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la Tabla 16 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,426$), por lo que se concluye que la organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipotesis Especifica 3

Ho: La retención de personas no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La retención de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 17

Correlación de Rho de Spearman entre la retención de personas y la satisfacción laboral

			Retención de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retención de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la Tabla 17 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,600$), por lo que se concluye que la organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipotesis Especifica 4

Ho: El desarrollo de personas no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: El desarrollo de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 18

Correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral

		Desarrollo de personas		de Satisfacción labora	
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	de	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	.	,000
		N	100	100	100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,000	.
		N	100	100	100

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

Se observa en la Tabla 18 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,502$), por lo que se concluye que el desarrollo de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipotesis Especifica 5

Ho: La evaluación de personas no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La evaluación de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 19

Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de personas y la satisfacción laboral

			Evaluación de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se observa en la Tabla 19 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,604$), por lo que se concluye que la evaluación de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Sobre la hipótesis general, se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman un 0,698; lo que nos indica que existe un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación positiva moderada, demostrándose que existe una asociación entre las variables Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral, lo que corrobora lo planteado por (Flores, 2017) realizó la investigación titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016” en la que se destaca que la gestión del talento humano nace en crear estrategias y herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse e integrarse con los objetivos de la institución y mediante ello obtener ventajas sostenibles en el tiempo. El éxito de una organización obedece en gran parte a las relaciones humanas.

Respecto a la primera hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva moderada muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,677 y con un nivel de significancia del $p = 0,00 < 0,05$ lo que se comprueba que la integración de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto respaldado por Chiavenato donde indica que se debe siempre realizar una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto.

Respecto a la segunda hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva moderada muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,426 y con un nivel de significancia del $p = 0,00 < 0,05$ lo que se comprueba que la organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Estos

resultados concuerdan con la definición de Chiavenato el asignar correctamente el número adecuado de puestos contribuye a fomentar que sus colaboradores se identifiquen con sus funciones, se fomentará el desarrollo de sus actividades con interés.

Respecto a la tercera hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva moderada muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,600 y con un nivel de significancia del $p = 0,00 < 0,05$ lo que se comprueba que la retención de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Este resultado concuerda con Chiavenato que señala que son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

Respecto a la cuarta hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva moderada muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,502 y con un nivel de significancia del $p = 0,00 < 0,05$ lo que se comprueba que el desarrollo de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Eso concuerda con la teoría de Chiavenato que menciona los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional contribuirá con los objetivos institucionales.

Respecto a la quinta hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva moderada muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,604 y con un nivel de significancia del $p = 0,00 < 0,05$ lo que se comprueba que la evaluación de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Eso concuerda con la teoría de Chiavenato que menciona los procesos comprenden la existencia de un banco de datos, controles de evaluación y sistemas de información que permitan la evaluación del personal.

5.2. Conclusiones

- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,677$, determinamos que la integración de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la

Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto implica que a mayor investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto se reflejara en la satisfacción por las labores que realizan.

- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,426$, determinamos que la organización de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto implica que a mayor evaluación del desempeño de sus trabajadores se reflejara en la satisfacción por las labores que realizan.
- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,600$, determinamos que La retención de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto implica que a mejor remuneración y retribución que otorgue la municipalidad a su personal este reflejara en la satisfacción por las labores que realizan.
- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,502$, determinamos que el desarrollo de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto implica que a mejor y eficiente desarrollo organizacional este reflejara en la satisfacción por las labores que realizan.
- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,604$, determinamos que la evaluación de personas influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Esto implica que a mejor uso de los sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos este reflejara en la satisfacción por las labores que realizan.

Por lo tanto

- Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación fuerte positiva y muy significativa $r = 0,698$, determinamos que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

5.3. Recomendaciones

- Mejorar los procesos de reclutamiento mediante una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto.
- Actualizar el Manual de Organización y Funciones para poder realizar el reclutamiento externo e interno y verificar que se cumpla con las especificaciones de las funciones, deberes y otros.
- Los puestos de trabajo deben ser cubiertos con personal idóneo que permita al personal desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras, debiéndose desterrar los favoritismos políticos o recomendaciones para cubrir los puestos de trabajo.
- Mejorar la política de las remuneraciones y retribuciones que al personal son las adecuadas. Asimismo, promover y difundir un ambiente de trabajo seguro.
- Mejorar la política de desarrollo profesional, asimismo promover un eficiente desarrollo organizacional.
- Mantener y mejorar los sistemas de motivación al personal administrativo.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. México: Granica S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México, México: Mc Graw Hill.
- Cuesta , A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia : Ediciones Ecoe .
- Ferri, L. (2016). *La gestión del talento en un entorno de crisis*. España: Área de innovación y desarrollo, S.L. .
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J., & Franklin, J. (2017). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom , J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México : Mc Graw Hill .
- Ríos , R. (2015). *El talento humano en los sistema de gestión. Alineación del personal con la estrategia institucional*. Colombia: Icontec.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México, D.F., México: Pearson.

Schermerhon, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

6.2. Fuentes electrónicas

Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>.

Flores, G. (2017). *gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6128/Flores_AGB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, R. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8840/Gonzales_TRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Toapanta, A. (2013). *a gestión del talento humano y su aporte estratégico en los objetivos organizacionales del servicio de rentas internas, con su sustento en el cuadro de mando del talento humano*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8042/1/CD-5055.pdf>

Vásquez, V. (2017). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, Pacasmayo*. Universidad Nacional de Trujillo. Tesis, Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, Pacasmayo, Trujillo, Perú. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8047/vasquezguevara_vilma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONAS					
1. ¿La municipalidad realiza una investigación del mercado interno y externo de recursos humanos para encontrar a la persona adecuada para el puesto?					
2. ¿La municipalidad realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?					
3. ¿La municipalidad realiza un adecuado proceso de selección de personal?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS					
4. ¿La municipalidad cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?					
5. ¿La municipalidad cuenta con un manual de organización y funciones?					
6. ¿La municipalidad evalúa el desempeño de sus trabajadores?					
DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS					
7. ¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga la municipalidad a su personal son las adecuadas?					
8. ¿La municipalidad realiza prestaciones a favor de la sociedad?					
9. ¿La municipalidad te brinda un ambiente de trabajo higiénico?					
10. ¿La municipalidad te brinda un ambiente de trabajo seguro?					
11. ¿La municipalidad lleva unas buenas relaciones sindicales?					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS					
12. ¿La municipalidad capacita a su personal?					
13. ¿La municipalidad se preocupa por tu desarrollo profesional?					
14. ¿Las cabezas jerárquicas de la municipalidad se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE PERSONAS					

15. ¿La municipalidad cuenta con un sistema actualizado con los datos sus trabajadores?					
16. ¿La municipalidad realiza controles de rendimiento a su personal?					
17. ¿La municipalidad cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?					
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO DE LOS ADMINISTRADORES					
18. ¿Mantienes una buena comunicación con tu jefe?					
19. ¿Te jefe te establece metas realistas?					
20. ¿Los jefes de la municipalidad reconocen tu buen desempeño laboral?					
21. ¿Recibes premios por objetivos alcanzados?					
DIMENSIÓN: DISEÑO DE PUESTOS					
22. ¿La municipalidad cuenta con los factores tecnológicos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?					
23. ¿La municipalidad cuenta con los factores económicos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?					
24. ¿La municipalidad cuenta con los factores humanos necesarios para realizar tu trabajo de manera eficiente?					
DIMENSIÓN: CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN					
25. ¿Sientes que la municipalidad te da los beneficios adecuados por tus servicios laborales?					
26. ¿La municipalidad mantiene una adecuada estructura de recompensas por el desempeño de sus trabajadores?					
27. ¿La municipalidad brinda las oportunidades necesarias a sus trabajadores para desarrollarse profesionalmente?					
DIMENSIÓN: DIFERENCIAS INDIVIDUALES					
28. ¿Compartes las mismas necesidades laborales que tus compañeros de trabajo?					
29. ¿Tus compañeros de trabajo demuestran tener valores?					
30. ¿Los trabajadores de la municipalidad tienen personalidades fáciles de tratar?					