



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD, DISTRITAL DE CHANCAY, 2021”**

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

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JOAB JEFFERSON OLORTEGUI SAAVEDRA

ASESOR:

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

Huacho – Perú

2021

.....
M(o). Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN

Presidente

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS YOVERA

Secretario

DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

Vocal

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELANARVAEZ

Asesor

Título:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHANCAY, 2021**

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por ser el que me bendice, me guía y me da salud día a día, y también a mis padres por haberme apoyado en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Hago reconocimiento especial a mi madre y a mi padre por el apoyo que siempre me brindaron en todos los años de estudio en la universidad, y también a los profesores por los conocimientos impartidos para mi formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	33
2.4. Hipótesis de investigación	36

2.4.1. Hipótesis General	36
2.4.2. Hipótesis Específicas	37
2.5. Operacionalización de las variables	37

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	39
3.2. Población y muestra	39
3.2.1. Población	39
3.2.2. Muestra	39
3.3. Técnicas de recolección de datos	40
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	40

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	41
4.2. Contrastación de hipótesis	58

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	64
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	67
6.2. Recomendaciones	68

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	69
7.2. Fuentes electrónicas	70

ANEXO

A. Cuestionario	73
-----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	41
Tabla 2.	Reclutamiento y selección según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	42
Tabla 3.	La capacitación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	43
Tabla 4.	Formación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	44
Tabla 5.	La evaluación de desempeño según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	45
Tabla 6.	La motivación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	46
Tabla 7.	La gestión del talento humano según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	47
Tabla 8.	La satisfacción de los factores extrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	48
Tabla 9.	La satisfacción de los factores intrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	49
Tabla 10.	La satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	50

Tabla 11.	Reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.	51
Tabla 12.	La capacitación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	52
Tabla 13	Formación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	53
Tabla 14	La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	54
Tabla 15	La motivación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	55
Tabla 16	La gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	56
Tabla 17.	Pruebas de normalidad	57
Tabla 18.	Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral	58
Tabla 19.	Correlación de Rho de Spearman el reclutamiento y selección y satisfacción laboral	59
Tabla 20.	Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación y satisfacción laboral	60
Tabla 21.	Correlación de Rho de Spearman entre la formación y satisfacción laboral	61
Tabla 22.	Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de desempeño y satisfacción laboral	62
Tabla 23.	Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	41
Figura 2.	Reclutamiento y selección según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	42
Figura 3.	Capacitación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	43
Figura 4.	Formación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	44
Figura 5.	Evaluación de desempeño según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	45
Figura 6.	La motivación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	46
Figura 7.	La gestión del talento humano según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	47
Figura 8.	La Satisfacción de los factores extrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	48
Figura 9.	La satisfacción de los factores intrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	49
Figura 10.	La satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	50

Figura 11.	Reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	51
Figura 12.	Capacitación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.	52
Figura 13.	Formación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	53
Figura 14.	Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	54
Figura 15.	Motivación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.	55
Figura 16.	Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	56

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 247 trabajadores, muestra de 151. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,967). Resultados: Respecto a la Gestión del Talento Humano, el 59,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay indicaron que el nivel de la gestión del talento humano se encuentra en un nivel eficiente y el 40,4% mencionaron que está en un nivel promedio. Así mismo, respecto al Satisfacción laboral, el 59,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay presentan una alta satisfacción laboral, el 31,8% evidenciaron una satisfacción regular y el 8,6% tienen una baja satisfacción. Conclusión: Existe una correlación positiva alta y muy significativa ($\rho = 0,737$; $p = 0,00$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Palabras clave: Reclutamiento y selección, Capacitación, Formación, Evaluación de desempeño, y Motivación.

ABSTRACT

Objective: To establish how the management of human talent influences job satisfaction in the District Municipality of Chancay, 2021. **Methods:** This research is basic, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population is 247 workers, a sample of 151. The reliability of the instrument was made using Cronbach's alpha coefficient (0.967). **Results:** Regarding Human Talent Management, 59.6% of the workers of the District Municipality of Chancay indicated that the level of human talent management is at an efficient level and 40.4% mentioned that it is in an average level. Likewise, regarding job satisfaction, 59.6% of the workers of the District Municipality of Chancay show high job satisfaction, 31.8% show regular satisfaction and 8.6% have low satisfaction. **Conclusion:** There is a high and very significant positive correlation ($\rho = .737^{**}$; $p = 0.00$), which is why it is concluded that the management of human talent significantly influences job satisfaction in the District Municipality of Chancay, 2021.

Keywords: Recruitment and selection, Training, Education, Performance evaluation, and Motivation.

INTRODUCCIÓN

El ser humano es considerado el medio más valioso y activo en una organización, pues deben estar integradas por personas con habilidades, conocimientos, servicios profesionales para cubrir los perfiles del puesto de trabajo. A razón de esto, tanto los gerentes como los trabajadores deben considerar que lo más adecuado para lograr lo propuesto por la organización y el bienestar de cada integrante, es a través de una apropiada de la gestión del talento humano donde se promuevan estrategias que permitan aumentar el rendimiento, la productividad y el compromiso de cada miembro y de este modo sentirse satisfecho con su trabajo.

Muchas organizaciones todavía ubican a sus integrantes en temas de centro de costes y no en áreas de ganancia como en verdad es necesario ser consideradas. El área de gestión de talento humano a menudo recepciona un gran apoyo por parte de la alta dirección, donde se intercambia en diversos departamentos que asumen compromisos más resaltantes en el corto plazo.

En la actualidad, el personal se reconocimiento como el elemento más importante para la creación de rentabilidad en la “era del conocimiento” en donde habitamos y laboramos.

El talento humano como perfil de trabajador con saberes retenido en una organización es importante para las utilidades de cualquier organización. No obstante, la reducción de personal en gran cantidad y las renuncias voluntarias de trabajadores principales no han tenido respuestas agradables para las organizaciones que decidieron optar por ello.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional si se trata de satisfacción laboral, las organizaciones públicas han enfrentado una serie de problemáticas. El estudio realizado por Salazar (2018) señala que las condiciones especiales de trabajo tienen deficiencias, así como la carencia de buen liderazgo que permita aumentar la satisfacción para generar más productividad y eficiencia. Por otro lado, un estudio en relación a la gestión del talento humano, Mayorga (2015) menciona que las organizaciones fallan en contratar a personal nuevo ya que no identifican talento de elevada capacidad, principalmente en áreas más difíciles de la organización por lo que no se llegan a las metas.

Además, a nivel nacional, Tello (2019) señala que un ambiente laboral negativo con poca motivación, no es satisfactorio para sus integrantes motivo por el cual impactaría en su falta de compromiso con la misión, visión y valores de la organización. Por otro lado, Bejarano (2019) concluye que los servidores públicos no llevan a cabo sus actividades ya que no cuentan con las capacidades o falta de conocimiento, puesto que, en la mayoría de los casos vienen siendo ocupados por personas no idóneas. Por ello es importante se busque siempre la competitividad de personal calificado ante un mundo globalizado.

El ser humano es considerado el medio más valioso y activo en una organización, pues deben estar integradas por personas con habilidades, conocimientos, servicios profesionales para cubrir los perfiles del puesto de trabajo. A razón de esto, tanto los gerentes como los trabajadores deben considerar que lo más adecuado para lograr lo propuesto por la organización y el bienestar de cada integrante, es a través de una apropiada de la gestión del talento humano donde se promuevan estrategias que permitan aumentar el rendimiento, la productividad y el compromiso de cada miembro

y de este modo sentirse satisfecho con su trabajo. Entonces, teniendo en cuenta lo anterior, más los estudios ya señalados, podemos describir que la gestión del talento humano es esencial para el actual entorno competitivo, y, por ende, la presente investigación buscar conocer como viene influenciando en la satisfacción en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Chancay.

La Municipalidad Distrital de Chancay tiene como finalidad administrar y consolidar en concordancia con el crecimiento municipal sostenible, suministro de productos y prestaciones de calidad, con una dirección democrática, intervencionista, comprensiva, innovadora y clara asegurando la comodidad de su población en general.

En la Municipalidad Distrital de Chancay se ha detectado un nivel bajo de satisfacción laboral en sus trabajadores ya que el reparto tangible del entorno laboral no hace posible cumplir las funciones en su área de trabajo; sienten que su sueldo está por debajo del desempeño que realizan; cuando solicitan alguna consulta sobre su trabajo a su superior la experiencia no ha sido grata; el clima laboral que se vive no es el adecuado para realizar sus actividades de manera eficiente; no reconocen el trabajo extra que realizan fuera de su horario laboral.

Asimismo, en la entidad edil también se ha podido detectar deficiencias en cuanto a la gestión del talento humano, que podrían estar originando los problemas mencionados en el párrafo anterior. Estas deficiencias son, por ejemplo, los trabajadores no vienen realizando una adecuada selección bajo una evaluación deficiente para el requerimiento de su cargo; los trabajadores seleccionados no llevan a cabo correctamente sus actividades en el puesto que desempeñan; no se capacita constantemente al personal que labora; los trabajadores tienen escasa información de sus actividades generando más errores; la Municipalidad no proporciona las oportunidades necesarias para que los trabajadores sigan una línea de carrera.

Si la gerencia de la Municipalidad Distrital de Chancay no se centra en mejorar los puntos descritos anteriormente presentará serias deficiencias en su gestión, así como la renuncia del personal.

Por este motivo, es importante que la gerencia de la Municipalidad Distrital de Chancay cree programas de capacitaciones y actualizaciones para mejorar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera el reclutamiento y selección influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?
- b. ¿De qué manera la capacitación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?
- c. ¿De qué manera la formación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?
- d. ¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?
- e. ¿De qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el reclutamiento y selección influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- b. Establecer de qué manera la capacitación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- c. Establecer de qué manera la formación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

- d. Establecer de qué manera la evaluación de desempeño influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- e. Establecer de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica: La investigación será de ayuda con datos con respecto en el efecto que hay entre gestión del talento humano y satisfacción laboral, datos que serán puesto en los resultados, conclusiones y recomendaciones; esto contribuirá a estudios posteriores.

Justificación metodológica: Su validez metódica se encuentra en la formulación de un instrumento científico de recolección de datos el cual tendrá utilidad para investigaciones posteriores a evaluar la gestión del talento humano, de igual forma evaluar la satisfacción laboral, donde tendrá el respaldo de un sustento teórico elegido con objetividad para lograr que la investigación tenga los resultados estimados.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: octubre del año 2020 a mayo del año 2021.
- Delimitación social: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.
- Delimitación semántica: Gestión del talento humano y satisfacción laboral.

La gestión del talento humano "son cualidades de identidad que son generadas de conductas que producen un buen rendimiento, comprende un grupo de acciones vinculados a los procesos que harán posible el crecimiento de la organización " (Alles., 2010, p. 10).

“La satisfacción laboral es el nivel de complacencia que es fuente para atraer personas con talento y conservarlas, a mantener un entorno laboral armonioso, a incentivar a las personas y a conseguir su compromiso” (Chiavenato, 2015, p. 13).

1.6. Viabilidad del estudio

Fue posible realizar el estudio ya que se contó los medios financieros, humanos y recursos físicos que garantizaron su ejecución. Asimismo, se contó con el tiempo y autorización de la entidad edil.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Astudillo (2019), “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es una investigación descriptiva. La población fue 45 personas. Utilizaron el cuestionario. Concluyó que “es necesario el cambio de la cultura organizacional con el fin de concebir la conciencia en cada trabajador que cada usuario interno y externo debe estar satisfecho de esta manera genere un buen entorno laboral” (p.86).

González (2019), “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.”, Universidad Libre Seccional Periera. Ecuador. El objetivo fue el relacionar la gestión del talento humano con la rotación de personal. Es una investigación descriptivo y relacional. La población fue 40 colaboradores. Asimismo, la muestra fue 19 funcionarios públicos. Utilizó la encuesta y la entrevista. Concluyó que “las tácticas de administración del personal no tienen efectividad para asegurar que el personal permanezca en su trabajo” (p.60).

Chariguaman (2016), “Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la Unidad de Admisión del Hospital General de la Ciudad de Puyo, Cantón Pastaza, provincia de Pastaza, año 2014”, Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. El objetivo fue el potenciar la gestión del

talento humano que permita ofrecer servicios con calidad. Es una investigación de campo - documental. La población fue 2335 personas, así mismo la muestra 352 personas. Utilizó la encuesta. Concluyó que “la optimización permanente del talento humano, es una distinción relevante en la autoestima de los trabajadores” (p.72).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Huamaní (2019), “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao - 2018”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Es una investigación es básica, de diseño no experimental, transversal. La población fue 76 trabajadores. Utilizó la encuesta. Concluyó que “existe relación significativa entre la Gestión del Talento humano y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao” (p. 109).

Acosta y Reaño (2018), “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018”, Universidad César Vallejo. Perú. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Es una investigación de nivel no experimental transversal. La población 437 colaboradores administrativos. La muestra fue 204 colaboradores administrativos. Utilizó la encuesta. Concluyó que “la gestión del talento humano se relaciona positiva y moderadamente con la satisfacción laboral” (p. 56).

Robles (2018), “Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura”, Universidad César Vallejo. Perú. El objetivo fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral. El tipo de estudio descriptiva propositiva. Utilizó la encuesta. Concluyó que “se diseñó un modelo de gestión del talento humano que permita mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Huarmaca” (p.56), el cual está basado en “perfiles para el puesto y desarrollo

de competencias laborales, además de un programa de capacitación que les haga posible reconocer tales habilidades y rendimientos” (p.56).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Gestión del talento humano

A. Definiciones

Ríos (2015) define la gestión de talento humano como aquel manejo que consiste en captar, fomentar y conservar a las personas por medio del ordenamiento de los mecanismos, procesos y personal, en sustento a sus habilidades y frutos que se necesitan para un rendimiento idóneo.

Cuevas (2011) define que la gestión del talento humano como una competencia específica al que se preparan los directores o gerentes para administrar al personal, con respecto a la elección, evaluación, incentivos, penalidades, autorización y acuerdos en relación a la formación y actualización del personal.

Mazabel (2011) define que la administración del personal “es el sistema organizacional que asume la responsabilidad de controlar y administrar los procesos de Recursos Humanos” (p. 37).

Alles (2010), “cualidades de identidad que son generadas por conductas que producen un buen rendimiento, comprende un grupo de acciones vinculados a los procesos que harán posible el crecimiento de la organización” (p.10).

B. Dimensiones

Alles (2010) conceptualiza a la gestión del talento humano como cualidades de identidad que son generadas por conductas que producen un buen rendimiento.

De acuerdo con el autor, “la gestión del personal está integrada un grupo de acciones vinculados a los procesos que harán posible el crecimiento de la organización. Alles tiene como principal referencia a la teoría de la jerarquía de las necesidades planteada por Maslow”(p.11). Quien afirma que las personas

fraccionan sus carencias en cinco rangos, en donde al mismo tiempo cada individuo los coloca dependiendo su importancia.

De acuerdo a lo propuesto por Alles, cada organización debe adecuar los beneficios a su personal de esta forma se podrán complacer sus necesidades de tal manera que se sientan motivados. Alles en su obra considera las siguientes dimensiones:

a. Reclutamiento y selección

Es posible que tome en cuenta como cualquier acción, desde diversos enfoques. De este modo para un mejor entendimiento de los aspirantes que se quieren captar, para después seleccionarlos y posteriormente retenerlos en una organización. Sus indicadores son los siguientes: Reclutamiento, selección e inducción.

b. Capacitación

Mejor dicho, son las acciones que se realizan en relación a un ordenamiento, con días y horas establecidos, en el cual se ilustran saberes y destrezas. Sus indicadores son los siguientes: Diagnostico, ejecución y evaluación.

c. Formación

Consiste en el proceso de instrucción en donde el trabajador obtiene destrezas y saberes requeridos para lograr lo propuesto interna o externamente de la organización, continuamente vinculados con la visión y misión de la entidad. Sus indicadores son los siguientes: Relaciones interpersonales, valores y comunicación.

d. Evaluación de desempeño

Hace referencia a los mecanismos empleados por la organización que sirven para medir el nivel de saberes y principalmente la ejecución de los propuesto en cada trabajador. Sus indicadores son los siguientes: eficiencia y eficacia.

e. Motivación

Son las condiciones empleadas por las organizaciones para lograr un estímulo permanente en el personal generando un aumento en su efectividad en el interior de una organización. Sus indicadores son los siguientes: Reconocimiento, espacios laborales y beneficios sociales.

C. Blancos de la gestión del talento

Ríos (2015) señala que el principal objetivo de la gestión del talento es promover el talento humano de manera integral y efectiva. A través de GTH se intenta obtener los siguientes blancos:

- La optimización y síntesis de la administración unificada del personal.
- El desarrollo de un mecanismo de mejora continua en calidad y atribuciones del personal.
- La sincronía de GTH con las tácticas organizativas.
- La relación del gerente en la gestión del personal.
- La colaboración al progreso profesional del personal y de la entidad en un contexto lleno de cambios.
- La toma de decisiones de manera imparcial y con perspectivas iguales.

D. Indicadores de gestión del talento humano

Mazabel (2011) menciona que los indicadores de gestión del talento humano son los siguientes:

a. Tardanza

Mide los minutos de tardanza de los trabajadores en la empresa. Mide también las pérdidas económicas en la producción.

Generalmente las empresas establecen una tolerancia de ingreso de 10 minutos; se tiene que entender que el tiempo de tolerancia es también tardanza.

b. Ausentismo

Mide el grado de inasistencia del personal en la organización.

Para una mejor identificación y análisis de esta anomalía, debe ser clasificada por diferentes motivos: accidentes, enfermedad, falta justificada, falta injustificada.

c. Vacaciones no gozadas.

Determina el impacto económico por el pago de indemnizaciones legales, que puede generar el personal por no salir de vacaciones en el periodo legal establecido. Corresponde a quienes no disfrutaron de vacaciones anuales.

- Horas extras.

Mide el impacto del costo y número de las horas extraordinarias trabajadas, sin que ello genere una mayor producción.

- Costo del personal

Mide la incidencia económica ocasionada por los costes en el trabajo, las ganancias y prestaciones versus la retribución esencial.

En la mayoría de las organizaciones se brindan diversos beneficios indirectos cuyo contenido es: bonificaciones, tentempié, vestimenta, celebraciones, asignaciones familiares, escolares, instrucciones, etcétera.

Ese es el momento a considerarse y valorizar.

Debemos tener siempre la información correcta y actualizada del costo del personal. Este dato es importante, inclusive cuando se aprueba una vacante. Muchas veces estos datos no son calculados y el puesto puede resultar más costoso que los beneficios que genere su contratación.

E. Aspectos esenciales en la gestión del talento humano

Werther, Davis y Guzmán (2014) mencionan los aspectos fundamentales en este tema:

- Perspectiva táctica: es importante que gestión del talento humano coopere en el logro de los objetivos de la organización.

- Perspectiva del recurso humano: la acción esencial de las categorías de gestión del talento es gestionar la actividad de individuos en particular. La relevancia y la dignidad de cada individuo no debe ser renunciada por carencias mal comprendidas. El crecimiento y la prosperidad de la organización dependen únicamente de una cuidadosa atención.
- Perspectiva burocrática: la gestión del talento humano está cargo de los superiores de una entidad. Existe el área de gestión de talento con el fin de guiar y cooperar con sus saberes y actividades el trabajo de los demás administradores. Para finalizar, el rendimiento y la comodidad del personal es una carga dual de controlar está área.
- Perspectiva estructural: la gestión del talento humano es uno de los elementos en la organización. Por tal motivo, es necesario que las acciones del área de GT valoren en relación a la cooperación de productividad general de la organización. En la praxis, es necesario que los especialistas identifiquen que los sistemas de gestión son una estructura abierta de fragmentos que se vinculan entre ellas: cada una incide en otra, y al mismo tiempo por el contexto y el clima externo.
- Perspectiva provechosa: es posible que los administradores de la GT de una organización aumenten su participación al personal y la organización con antelación que es necesario afrontar. Si las disposiciones empleadas únicamente son reactivas, las dificultades se inclinan a volverse muy complejas y en lo usual es posible perder oportunidades para cumplir buenas acciones.

F. Planificación del talento humano

Ríos (2015) señala que el talento humano es un mecanismo desarrollado con el garantizar un manejo adecuado y la selección correcta del personal con la finalidad de tener ciertas cantidades de productos y prestaciones a largo plazo. Es importante redactar una actividad en grupo entre líderes de mecanismo y sentido en la GTH de una organización.

Es recomendable proyectar carencias vigentes y futuras del talento humano, pues sino se hace, se pone en peligro de contar con un personal en desproporción a costes elevados y tener que verse en despedir personal.

En contraste, si se carece de mano de obra de la que se requiere, es posible estar expuesto a perder mercado pues no se podrá prestar su servicio en el tiempo acordado lo que afectará la imagen de la organización.

Es necesario que la planificación comprenda dos principales elementos:

En primer lugar, la previsión de la demanda del personal, mejor dicho, la cantidad de personal que requerirá a largo plazo. Posiblemente es que la demanda de personal incremente la productividad del personal, puesto que es posible incrementar la prestación de servicios y la producción con una menor cantidad de personal y el ingreso de tecnologías recientes.

En segundo lugar, la función de la planificación del talento humano comprende la previsión de oferta de personal, o la disposición de personal con habilidad necesarias para cubrir la demanda de personal de la organización.

G. Especialidades de la gestión del talento humano

Chiavenato (2018) señala que las especialidades de la gestión del talento humano son las siguientes:

- Posicionamiento. Elección, integración, entrevista, ejecución de exámenes, investigar, detallar, diseñar y expandir puestos, ascensos y transferencia.
- Retener a los trabajadores. Recomendaciones, evaluación del rendimiento, estimar la rotación, salubridad y precaución de accidente, comodidades y servicios al personal.
- Vínculos laborales. Vínculos con los trabajadores, vínculos sindicales, paros, consensos grupales, contratos grupales o personales y convenios recíprocos.
- Capacitación y mejora. Formación en el puesto, capacitación y mejora de directivos y gerentes.
- Salarios. Encuestas remunerativas, planificación de aguinaldos, distribución de ganancias, compra de acciones, ascensos e incrementos de salario.

- Comunicaciones intrínsecas. Boletines internos, normas para colaboradores, regularización del ruido, estudios de comportamiento y ambiente organizacional.
- Organización. Concepción de la estructura corporativa, organización y examinación, innovación, uso de las dinámicas para minimizar los problemas y vencer las oposiciones de los cambios corporativos.
- Administración. Alternativas de patrones administrativos (en sus diferentes estilos) y apoyo para la transformación.
- Normas y organización de los colaboradores. Determinación de los propósitos de la empresa, políticas y tácticas, reconocimiento, traducción y llevar a cabo normas y organización de talentos humanos.
- Auditoría y estudio. Datos administrativos, evaluación de normas y programas, investigaciones y estudio de costes y oportunidades.

H. Centralización de la gestión del talento humano

Chiavenato (2018) señala que antes las determinaciones y las actividades de la gestión humana se encontraban enfocadas en el área de la gestión humana.

Si la gestión de talento humano está centralizada, presenta los siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas:

- Aglomera a los profesionales de la gestión humana en un departamento solo.
- Motiva el profesionalismo.
- Incentiva una gran consolidación interdepartamental.
- El departamento de gestión de talento humano se encuentra muy delimitada y es independiente.
- Se reúne en la acción de gestión humano y, por conseguido, las áreas y funciones de RH en un solo grupo.
- Beneficiosa para pequeñas organizaciones.

Desventajas:

- Mucha aglomeración de las decisiones y actividades en el personal de gestión humana.
- Una única toma de decisiones y actividades por parte del asesoramiento de la gestión humana.
- Uniformización de acciones de gestión humana
- Se mantiene el status quo.
- Separación de las acciones emprendidas.
- La burocracia se vuelve parte de la ARH.
- Brinda una gestión autoritaria.
- Los gerentes de línea no son parte de los temas de gestión humana.

I. Dificultades básicas del área de gestión de talento humano

Chiavenato (2017) señala a diferencia de las otras áreas, el área de GTH es un particular clima de actividades. Gestionar al factor humano es distinto a la gestión de los demás medios corporativos, ya que tiene ciertas barreras. Las barreras esenciales del área de GHR son:

- El área de gestión de talento humano se relaciona con recursos, entre medio y sin multas. Es una actividad de staff, en donde la operación esencial trata en organizar, brindar servicios profundos, guiar, aconsejar y regular.
- El área de gestión de talento humano maneja elementos vivos e inteligentes, bastante difíciles, diferentes y variados que son los individuos. Dichos medios se encuentran dentro del ambiente organizacional, se desarrollan, se planifican, transforman de acción, de localización y de valía.
- Los talentos humanos no están en el interior del dominio del área de gestión del personal, sino en todas las áreas de la compañía y con poder de autoridad de diferentes autoridades, aquellos que están cargo de sus colaboradores.
- El área de gestión de talento humano es cargo de línea y un trabajo de personal.

- El área de gestión de talento humano se centra esencialmente en la productividad y la operatividad. No obstante, lo que se puede resaltar más son los acontecimientos o condiciones que no pueden controlar. Ello a causa de los más importantes acontecimientos o condiciones de sus actividades en las diferentes áreas de la organización y el comportamiento diversos de los integrantes.
- El área de gestión de talento humano labora en climas y condiciones que no determina, y que un eje de poder muy limitado. Por esto, su enfoque es a ser dependiente, adecuación y apertura. Únicamente con una visión clara del objetivo esencial de la empresa, con bastante fuerza y agudeza, el director del departamento de la gestión de talento humano alcanza un poco de dominio sobre las diferentes direcciones de la compañía.
- Los problemas de rendimiento y calidad del factor humano son difíciles y diferentes, cambian conforme con el nivel jerárquico, el departamento de acción, el uso de la tecnología y la clase de labor o deber. El control de la calidad se hace desde un inicio como lo es la elección de los colaboradores hasta el rendimiento diario.
- El área de gestión de talento humano no guarda un vínculo directo con los ingresos monetarios.

Por otra parte, hay una noción de tener implicaciones personales egresos forzosos. La gran mayoría de las organizaciones hasta el día de hoy hacen acuerdos bastante restrictivos con el factor humano en temas reducciones de producción individual no beneficioso.

Muchas organizaciones todavía ubican a sus integrantes en temas de centro de costes y no en áreas de ganancia como en verdad es necesario ser consideradas. El área de gestión de talento humano a menudo receptiona un gran apoyo por parte de la alta dirección, donde se intercambia en diversos departamentos que asumen compromisos más resaltantes en el corto plazo.

Ello menudo no es oportuno para toda la compañía pues lo que es favorable para un solo lado de esta no está organizado para toda. Las personas son el capital humano de la organización.

J. El talento humano y su importancia

Ríos (2015) señala actualmente las organizaciones se ven envueltas en diversos cambios, tales innovaciones aparecen como fruto de la globalización e inciden de forma notoria en las funciones de la organización, a causa de ello es necesario que uno de los elementos de la estructura corporativa se adecue de manera óptima a dichas carencias.

Al mismo tiempo es necesario que cada de los procesos se encuentren en concordancia de las tácticas y la labor efectiva para llevar a cabo las metas que dichos cambios comprende, es allí es necesario realizar un gran esfuerzo. Es aquí donde el talento su encaja, posiblemente empatar el talento, la estrategia y el personal.

En la actualidad, el personal se reconocimiento como el elemento más importante para la creación de rentabilidad en la “era del conocimiento” en donde habitamos y laboramos.

El talento humano como perfil de trabajador con saberes retenido en una organización es importante para las utilidades de cualquier organización. No obstante, la reducción de personal en gran cantidad y las renunciadas voluntarias de trabajadores principales no han tenido respuestas agradables para las organizaciones que decidieron optar por ello.

Debido a la globalización se han determinado que un vínculo fuerte entre gestión del talento humano y la valencia de las actividades.

De acuerdo con antecedentes de organizaciones es importante tener una buena habilidad para adaptarse y prever innovaciones. Dicho elemento de previsión es una clave para lograr el éxito, es un elemento que coopera en gran medida en la toma de buenas decisiones.

La gestión comienza a hacer hoy y no se fundamenta en factores como tecnología y los datos, sino que el objetivo es encuentra en el personal que se participa en una gestión acertada.

K. La importancia en la administración del talento humano

Chiavenato (2018) hace mención que, los modelos que conducen a las personas, sus saberes, sus talentos y competencias se vuelven el sustento para la nueva organización. La antigua administración de recursos humanos permite obtener nuevos enfoques en la gestión del talento humano. Con este reciente concepto, las personas para ser esenciales en los recursos humanos organizacionales son considerados como personas intelectuales, con propia identidad, conocimientos, competencias, propósitos y sentimientos particulares. Estas son las nuevas definiciones relaciones con la organización.

La cultura organizacional se vuelve relevante en el entorno externo y hoy en día beneficia al cambio e innovación enfocados en el futuro y a la dirección de la organización. Los cambios son rápidos, sin estar a la par con el presente, lo que producen entorno que se ven influenciados por transformaciones e imprevistos. Es importante que las personas estén formadas para enfrentar nuevos desafíos y para ayudar a la organización a vencerlos.

L. Gestión por competencias en la gestión del talento humano

Cuesta (2011) puntualiza que este tipo de gestión se enfoca esencialmente en el desarrollo, en el cual las personas “pueden ser difícilmente desarrollados” a futuro. A esta gestión, son inherentes el juicio táctico y el dinamismo.

Hoy en día, el concepto más importante de gestión de competencia para comprender la gestión de RR.HH., implica contar con muchas estrategias, gestión de trabajos y cultura organizacional, relacionado a profundos conocimientos, capacidades de las personas y su desarrollo.

Dicho concepto se relaciona con el aumento de la eficiencia en el trabajo o el aumento de desempeño laboral, considerando que hoy en día existe un particular vínculo con las actividades de GRH como selección del personal, evaluación del rendimiento, evaluación del talento y su formación.

Estos principales modelos de GRH, efectuados por competencias, enfocados en la actualidad particularmente impactados por la GRH configurados en las competencias.

Las gestiones de competencias en psicología corporativa enfocada en supuestos en teorías de motivación pretenden explicar el desempeño laboral de éxito, que hoy debe ser prioridad en la GRH. Y evitar su complejidad; las competencias de las personas se relacionan con otros puestos laborales; el entorno laboral y la cultura organizacional, en el cual la psicología humana y su teoría del conocimiento son encuentran en una zona importante. La gestión de competencias surge en un enfoque beneficioso y con la marca del pragmatismo, recibir dotes de la práctica corporativa vanguardista y su éxito comienza en 1990. Lo más nuevo de la GPC cimienta los enfoques de la GRH en la actualidad, provocando transformaciones en los propósitos de las teorías, donde aún no existe un enfoque claro o la doctrina del saber reconocida por estudios y administradores son relevantes para su entendimiento. Aceptar las competencias laborales, desborda a las acciones tradiciones, que son tomadas en cuenta con un enfoque influyente.

M. Rasgos y tendencias de la actual gestión del talento humano

Cuesta (2011) recalca que las partes prácticas como áreas de recurso humano, sanidad, administración laboral y de salarios, etcétera., son remotos modelos para las organizaciones de éxito, y que a menudo ejecuta modelos generales, logran muchas habilidades para los trabajadores y en las estructuras.

En la actualidad la GTH tiene nuevos blancos y transcendencia, ya que superó la tradicional administración, donde su elemento principal son los trabajadores como un gasto.

En la actualidad la GTH forma parte como un factor crucial en las actividades organizacional, como un activo.

En el nuevo GTH no establece como gasto sino como un activo, y aún lo sitúan en términos económicos, como inversiones al recurso humano ejecutados por la persona.

En su desarrollo, esta administración de personas comprende principalmente tres esquemas: los individuos como un costo, como un activo y como una inversión.

N. Indicadores de gestión del talento humano

Mazabel (2011) menciona que los indicadores de gestión del talento humano son los siguientes:

a. Tardanza

Mide los minutos de tardanza de los trabajadores en la empresa. Mide también las pérdidas económicas en la producción.

Generalmente las empresas establecen una tolerancia de ingreso de 10 minutos; se tiene que entender que el tiempo de tolerancia es también tardanza.

b. Ausentismo

Mide el grado de inasistencia del personal en la organización.

Para una mejor identificación y análisis de esta anomalía, debe ser clasificada por diferentes motivos: accidentes, enfermedad, falta justificada, falta injustificada.

c. Vacaciones no gozadas.

Determina el impacto económico por el pago de indemnizaciones legales, que puede generar el personal por no salir de vacaciones en el periodo legal establecido. Corresponde a quienes no disfrutaron de vacaciones anuales.

- Horas extras.

Mide el impacto del costo y número de las horas extraordinarias trabajadas, sin que ello genere una mayor producción.

- Costo del personal

Mide la incidencia económica ocasionada por los costes en el trabajo, las ganancias y prestaciones versus la retribución esencial.

En la mayoría de las organizaciones se brindan diversos beneficios indirectos cuyo contenido es: bonificaciones, tentempié, vestimenta, celebraciones, asignaciones familiares, escolares, instrucciones, etcétera.

Ese es el momento a considerarse y valorizar.

Debemos tener siempre la información correcta y actualizada del costo del personal. Este dato es importante, inclusive cuando se aprueba una vacante.

Muchas veces estos datos no son calculados y el puesto puede resultar más costoso que los beneficios que genere su contratación.

O. Competencias que requieren los gerentes de talento humano

Bohlander, Snell y Morris (2017) hacen mención que los puestos gerenciales de alta dirección están a la espera que los gerentes de talento humano se encarguen de tener un papel que abarque estrategias más profundas de la organización, las cuales comprendan habilidades, éstas se detallan en breve:

- Influencia de los negocios. Es importante que los profesionales de RR.HH. sepan a la perfección los negocios de su organización.
- Este requisito los obliga a entregar la solvencia económica y financiera de los usuarios de una organización para contribuir a la organización a desarrollar su dirección táctica y adecuar sus carencias. Los gerentes en recursos humanos están capacitados para solucionar dificultades, son innovadores y creativos como un activo táctico para sus organizaciones.
- Dominio de los procesos de recursos humanos de los especialistas de RR.HH. estos son conocedores de la organización en temas de comportamiento. Se pone en expectativa lo que estos desarrollen en sus respectivas áreas de trabajo, su crecimiento, su desarrollo, su evaluación, sus incentivos, la formación de equipos, su evaluación de rendimiento y comunicación. Es importante que desarrollen mejores habilidades interpersonales.
- Credibilidad propia. Del mismo modo que los profesionales de la administración, es importante que los conocedores de RR.HH. se determinen su propia credibilidad, en la mente de los individuos tanto internos como externos de la organización. La credibilidad y la confianza se ganarán por medio del desarrollo de los buenos vínculos con los individuos dentro y fuera de la organización, la manifestación de sus convicciones, la defensa de sus propias creencias y la justicia frente a los otros.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

A. Definiciones

Chiavenato (2015) señala que la satisfacción laboral “es el nivel de complacencia que es fuente para atraer personas con talento y conservarlas, a mantener un entorno laboral armonioso, a incentivar a las personas y a conseguir su compromiso” (p. 13).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) mencionan que hace referencia a la actitud general de un trabajador hacia su empleo.

Robbins (2011) hace mención que la satisfacción laboral “es una conducta que muestra el nivel que una persona siente complacencia o gratificación con su labor” (p. 484).

Bateman y Snell (2009) conceptualizan la satisfacción en el trabajo como “aquella particularmente de gran valor para el personal de servicios enfocados en los vínculos” (p. 494).

B. Dimensiones

De acuerdo con Chiavenato (2017) los factores higiénicos o extrínsecos tiene un vínculo muy cercano con el medio tangible en donde realizan sus funciones, aparte de las condiciones donde las ejecutan. El deber de la gestión de estos factores reside en la organización en general, teniendo como principales factores: el salario, los beneficios colectivos, la manera de liderar y la clase de dirección, los estados físicos y medio ambientales, las reglas y políticas organizacionales y el entorno en el trabajo:

a. Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos están vinculados con las cualidades del medio en el cual el trabajador ejerce su labor en relación a las medidas que realiza la organización para mejorarlo. Aunque en un inicio se procuraba aumentar la satisfacción en el trabajo a través de incentivos monetarios, recompensas, gratificaciones y sanciones; por lo que solo se impedía generar insatisfacción; ya que no se incrementaba consistentemente la satisfacción; por tal motivo se proponen demás índices en el cual es posible centrarnos en los factores

extrínsecos que tienen una mayor efectividad cuando se trata de hallar satisfacción en el trabajo.

b. Factores intrínsecos

Estos factores se relacionan a la satisfacción que tiene el colaborador con respecto a las cualidades que tiene sus actividades o el rol en el puesto que ocupa. Los factores comprenden las expectativas que tiene el trabajador en relación a su crecimiento individual, al reconocimiento y crecimiento laboral.

C. *Importancia de la satisfacción laboral*

Newstrom (2007) señala que:

¿Es necesario además que los administradores investiguen de forma sistemática la satisfacción del personal en el trabajo y buscar formas para mejorarlas cuando los hechos lo ameriten? Una buena réplica a este cuestionamiento yace en la noción de incentivar el honor de la persona; es importante aplicar el saber de la conducta organizacional con el fin de edificar organizaciones desarrolladas. Entonces, tanto las personas como la comunidad pueden beneficiarse. Componentes adicionales relacionados a este tema están pendientes a diversos cuestionamientos:

- ¿Existen beneficios para los avances?
- ¿Existe hoy en día una grieta o dificultad que pueda ser corregida aun precio justo?
- ¿Quiénes son los trabajadores que hoy en día sienten una elevada insatisfacción?
- ¿Qué otras conductas, aparte de la complacencia en el trabajo, es necesario sean estudiadas?
- ¿Cuáles son las consecuencias de las conductas perjudiciales del trabajador?
- ¿Cómo se puede obtener datos sobre estas conductas?
- ¿Cómo se puede usar productivamente el saber logrado de las conductas del empleado?

D. Causas de la insatisfacción laboral

Bateman y Snell (2009) señalan que un empleado con satisfacción no quiere decir que sea el más prolífico que uno no satisfecho, en ciertas ocasiones las personas se encuentran contentos con su labor, por el motivo que no tienen que trabajar tanto.

Sin embargo, la no satisfacción en el trabajo de la mayoría de personas produce ciertos problemas como:

- Una elevada rotación
- Elevado absentismo
- Una mala conducta entre el personal
- Mayores discordias y exigencias
- Paros
- Hurtos, daños y destrucciones
- Un equilibrio psíquico y corporal insuficiente (el cual puede resultar a un elevado estrés laboral, más costes en seguros y mayores exigencias)
- Inadecuadas prestaciones al usuario.
- Una prestación incompleta al usuario
- Poca eficiencia y rentabilidad.

E. Nivel de satisfacción laboral

Newstrom (2007) señala que los estudios de largo plazo señalan que la satisfacción en la labor en la historia de ciertos países ha sido elevada. Sin embargo, las aspiraciones del personal se han elevado y ha cambiado la perspectiva a lo largo de los años, asimismo ha mejorado la calidad de las prácticas de administración. No obstante, únicamente el 50% del personal refleja estar razonablemente satisfecho con su trabajo. Los empleados no deben sentirse satisfechos, ya que tales estadísticas muestran que la mayoría del personal (el otro porcentaje restante) no se sienten dichosos, y quizás otra mayoría tienen insatisfacción por algo en particular en su trabajo.

Asimismo, puede ser que la mayoría de los trabajadores "complacidos" simplemente se han resignado a su condición en el trabajo, en un término medio de satisfacción. Incluso si la mayoría del personal se siente inseguro de que las organizaciones dejen de contar con sus servicios, como fruto de realizar mejoras en la eficacia empresarial. El grado de satisfacción en el trabajo no es continuo en los equipos, tan solo está relacionado a diferentes variables. El estudio de dichos vínculos hace que posible que los gestores pronostiquen de grupos de grupos tienen más posibilidad de tener comportamientos problemáticos generadas por la no satisfacción. Las variables claves se centran en la edad, grado de ocupación y la proporción de la empresa. Conforme el personal incrementa su edad, en un comienzo tenderá a sentir satisfacción. Al parecer minimizan sus expectativas a situaciones más pragmáticas y se adaptan de la mejor forma a su condición laboral.

Posteriormente puede verse frenada su satisfacción, ya que las promociones son habituales y se confrontan a hechos como la jubilación. Asimismo, también se puede pronosticar que los individuos con cargos más altos se sientan más satisfechos con su trabajo. Por lo común, tienen una mejor remuneración en áreas pequeñas o alguna sucursal. Las grandes organizaciones se enfrentan a los individuos, obstaculizan procedimientos de apoyo y disminuyen el nivel de proximidad entre los trabajadores, las relaciones y los trabajos en grupo pequeños, los elementos de mayor valor para la mayoría de individuos.

F. Medición de la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2017) mencionan que la labor va más allá que realizar procedimientos escritos, redactar códigos, programar, atender al usuario.

Los puestos laborales necesitan de la relación entre colegas y superiores, de igual forma obedecer las normas y políticas de la organización, llevar a cabo los modelos de rendimiento, experimentar situaciones de trabajo que por lo general no son las idóneas y temas relacionados al respecto. Analizar el nivel de satisfacción del personal en su labor es una adición difícil de ciertos números de factores no continuos.

Existen un par de métodos muy comunes. El puntaje habitual se trata de un réplica a una cuestionamiento teniendo en cuenta todas las situaciones como, ¿El nivel de satisfacción que tiene con su labor? Las personas marcan la respuesta entre uno y cinco, donde responde a replicas desde muy satisfecho a muy insatisfecho.

La segunda perspectiva, es una adición de dimensiones en el puesto laboral, tiene una mayor complejidad y reconocer aspectos esenciales de un puesto laboral con sus condiciones, monitoreo, remuneración actual, las oportunidades de desarrollo y los vínculos con los compañeros de trabajo. El empleado evalúa dichos elementos en una escala homogenizada y, después, los expertos adicionan los puntajes para lograr una calificación general respecto a la satisfacción en el trabajo.

G. Factores de la satisfacción laboral

Hellriegel y Slocum (2009), la fuente de satisfacción labora varían de una persona a otra. Alguna fuente importante para gran parte del personal es un desafío la labor, la importancia del trabajo, el esfuerzo físico que necesita, las condiciones laborales, los incentivos salariales ofrecidos, las relaciones con los colegas, entre otros. Ello plantea la relevancia que contiene la satisfacción en el trabajo como fruto de las vivencias de la persona. Por ende, los elevados niveles de satisfacción señalarán a los directores que existen deficiencias, como, las condiciones laborales, el mecanismo de recompensas o el rol que tiene el trabajador en la organización. Los vínculos entre satisfacción en el trabajo y diferentes comportamientos en la labor y demás frutos que están en el ambiente laboral que son de gran importancia para los directores y el personal.

La simple lógica imparte la idea que la satisfacción en el trabajo direcciona a un rendimiento efectivo. (Un colaborador complacido es un excelente colaborador). Aunque, existen muchas investigaciones que han demostrado en ciertas ocasiones, la relación sencilla entre la satisfacción y el rendimiento en el trabajo.

Los estudios nos han permitido conocer que la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en el lugar de trabajo se regulan por la personalidad del individuo.

Mejor dicho, el locus de control del individuo y las cualidades de personalidad de los más grandes elementos inciden en el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y su rendimiento en este.

Es necesario considerar lo complejo que es vincular las actitudes con la conducta. Como, los individuos con mayor positivismo hacia su labor, aunque tiene poca meticulosidad, es posible que lleguen tarde a su labor, no se presenta, son poco organizados, entre otros.

Las actitudes gerenciales ayuden a tener pronósticos generales, y las actitudes particulares se vinculan a ciertos comportamientos. Estos principios explican, porque la relación esperada no existe. La satisfacción en el trabajo es un grupo de diversas conductas que adquieren frente a diferentes aspectos laborales y representa una actitud general.

El rendimiento de una determinada actividad, como la elaboración de informe mensual específico, en ciertas ocasiones no es posible preverlo en relación a la actitud general. Aunque, ciertas investigaciones demuestran que el nivel general de la satisfacción en el trabajo del personal y el rendimiento en la organización se relacionan. Mejor dicho, las organizaciones que cuentan con trabajadores complacidos a menudo tienen mayor efectividad que aquellos no complacidos. Es más, las gerencias de la mayoría de organizaciones reconocen la existencia en la relación tan relevante entre la satisfacción de los usuarios y la satisfacción del personal que tienen trato con estos.

H. Estresores organizacionales que impiden la satisfacción laboral

Griffin y Moorhead (2010) señalan que son diferentes elementos en el sitio de labor que pueden coaccionar estrés.

Cuatro conjuntos generales de estresores organizacionales son la demanda de tareas, la demanda física, las demandas de roles las demandas interpersonales.

a. Demandas de Tareas

Las demandas de tareas son estresores asociados con el trabajo específico que desempeña una persona. Algunas ocupaciones son por naturaleza más estresantes que otras.

Los trabajos de cirujanos, controladores de tráfico aéreo y los entrenadores de futbol americano profesional, por lo general son más estresantes que los practicantes en general, agentes de boletos de aviones y gerentes de equipo de futbol. Más allá de las presiones específicas relacionadas con las tareas, otros aspectos de un puesto pueden plantear una amenaza física para la salud de una persona. Existen condiciones no sanas en la mina de carbón y en el manejo de desechos tóxicos.

La seguridad es otra demanda de las que puede ocasionar estrés. No es probable que alguien en un empleo relativamente seguro se preocupe de forma indebida por perder ese puesto.

Las amenazas a la seguridad laboral pueden aumentar el estrés de forma drástica.

Por ejemplo, el estrés por lo general aumenta a través de una organización durante un periodo de despedidos o inmediatamente después de una fusión con otras empresas.

Un estresor final de demanda de tareas es la sobrecarga. Esta ocurre cuando una persona simplemente tiene más trabajos del que puede manejar.

La sobrecarga puede ser cuantitativa (la persona tiene muchas tareas que realizar y poco tiempo para realizarla). Debemos señalar que lo opuesto a una sobrecarga también puede ser indeseable.

b. Demandas físicas.

Estas demandas son los requisitos tangibles que posee un empleado, esta demanda es una capacidad de las cualidades tangibles del entorno y las tareas tangibles que incluyen el puesto. Un elemento importante es la temperatura.

Trabajar en el exterior en temperaturas extremas puede resultar en estrés, como puede ser trabajar en una oficina con mala calefacción o aire acondicionado deficiente.

La mano de obra extenuante como cargar cosas pesadas o levantar paquetes pueden llevar resultados similares. El diseño de las oficinas también pueden ser un problema. Una oficina mal diseñada puede dificultar que las personas tengan privacidad o promover demasiada interacción social o muy poca

interacción social. Demasiada interacción puede distraer a la persona de sus tareas, mientras que muy pocas llevar a aburrimiento o a la soledad.

De igual manera, una mala iluminación, superficies de trabajos inadecuadas y deficientes similares pueden crear estrés y el trabajo por turnos pueden ocasionar interrupciones para las personas debido a la forma que afecta su sueño y sus actividades del tiempo libre.

c. Demanda de Roles

La demanda de roles también puede resultar estresantes para los individuos de la organización. Un rol es un grupo de comportamientos vinculados con un determinado puesto en una organización. Como tal tiene requerimientos formales (por ejemplo, relacionados con el puesto y explícitos) y requerimientos informales (por ejemplo, sociales, e implícitos).

Las personas en una organización o un grupo trabajo esperan que una persona en un rol en particular actué en ciertas formas. Una consecuencia final de una estructura de rol débil es la sobrecarga de roles, que ocurre cuando las expectativas del rol exceden la capacidad individual.

Cuando un gerente da a un empleado varias asignaciones importantes a la vez, mientras que aumentan la carga de trabajo regular de las personas, el empleado tal vez experimentar una sobrecarga del rol. Por ejemplo, una persona que tarta de trabajar de forma extremadamente ardua en su puesto, postularse para las elecciones en el consejo escolar, atender un comité en la iglesia, ser coach de la liga infantil de béisbol, mantener un programa activo de ejercicios y ser un miembro contribuyente de sus familias tal vez encontrará una sobrecarga del rol.

d. Demandas Interpersonales

Son demandas que contienen: tensiones grupales, liderazgo y enfrentamientos interpersonales.

Las tensiones grupales es posible que incluyan tensión por limitar la producción, tensión por adecuarse a las reglas del equipo y otros. Por ejemplo, como hemos señalado antes, es muy común que un grupo de trabajo llegue a un acuerdo informal acerca de cuanto producirá cada miembro.

Los individuos que producen mucho más o mucho menos de este nivel pueden ser presionados por el grupo para alinearse.

Un individuo que siente una fuerte necesidad de variar de las expectativas del grupo (tal vez obtener un aumento de sueldo o una promoción) experimentara una gran cantidad de estrés, en especial si la aceptación por parte del grupo también es importante para él o para ella.

I. Satisfacción laboral y satisfacción del usuario

Robbins y Coulter (2010) hacen mención de la siguiente interrogante ¿La satisfacción se vincula a los buenos frutos con el usuario? Aquellos trabajadores que tienen contacto directo con los usuarios, su réplica sería afirmativa. El personal con satisfacción incrementa su complacencia y fidelidad del usuario. El personal con satisfacción se muestra más simpática, contenta y receptivo, características que valoran los usuarios. Y puesto que el personal con satisfacción es poco usual que abandonen sus empleos, por lo que el usuario se sentirá familiarizado al ver rostros conocidos y reciban un servicio experimentado. Características que permitirían una construcción de satisfacción y fidelidad del usuario. Sin embargo, parece que este vínculo surge al revés: los usuarios con satisfacción es posible que aumenten la no satisfacción laboral de un trabajador.

El personal que está en contacto directo con los usuarios han reportado que estos son descorteses, poco considerados e inflexibles inciden de manera negativa en su satisfacción en el trabajo. Aparentemente, gran parte de las empresas comprenden dicho vinculo.

J. Nivel de satisfacción laboral

Newstrom (2007) señala que los estudios de largo plazo señalan que la satisfacción en la labor en la historia de ciertos países ha sido elevada. Sin embargo, las aspiraciones del personal se han elevado y ha cambiado la perspectiva a lo largo de los años, asimismo ha mejorado la calidad de las prácticas de administración. No obstante, únicamente el 50% del personal refleja

estar razonablemente satisfecha con su trabajo. Los empleados no deben sentirse satisfechos, ya que tales estadísticas muestran que la mayoría del personal (el otro porcentaje restante) no se sienten dichosos, y quizás otra mayoría tienen insatisfacción por algo en particular en su trabajo.

Asimismo, puede ser que la mayoría de los trabajadores "complacidos" simplemente se han resignado a su condición en el trabajo, en un término medio de satisfacción. Inclusive si la mayoría del personal se siente inseguro de que las organizaciones dejen de contar con sus servicios, como fruto de realizar mejoras en la eficacia empresarial. El grado de satisfacción en el trabajo no es continuo en los equipos, tan solo está relacionado a diferentes variables. El estudio de dichos vínculos hace que posible que los gestores pronostiquen de grupos de grupos tienen más posibilidad de tener comportamientos problemáticos generadas por la no satisfacción. Las variables claves se centran en la edad, grado de ocupación y la proporción de la empresa. Conforme el personal incrementa su edad, en un comienzo tenderá a sentir satisfacción. Al parecer minimizan sus expectativas a situaciones más pragmáticas y se adaptan de la mejor forma a su condición laboral.

Posteriormente puede verse frenada su satisfacción, ya que las promociones son habituales y se confrontan a hechos como la jubilación. Asimismo, también se puede pronosticar que los individuos con cargos más altos se sientan más satisfechos con su trabajo. Por lo común, tienen una mejor remuneración en áreas pequeñas o alguna sucursal. Las grandes organizaciones se enfrentan a los individuos, obstaculizan procedimientos de apoyo y disminuyen el nivel de proximidad entre los trabajadores, las relaciones y los trabajos en grupo pequeños, los elementos de mayor valor para la mayoría de individuos.

K. Los efectos de la satisfacción laboral

Robbins & Judge (2017) indican que los efectos que tiene la satisfacción laboral traen los siguientes efectos:

a. Rendimiento laboral

En su mayoría las investigaciones dan por hecho, que posiblemente un trabajador contento tenga una mayor efectividad. Aunque, algunas investigaciones idealicen una falacia entre la satisfacción y el rendimiento laboral. No obstante, un estudio de 300 muestras ha demostrado que esta relación es muy profunda. Los individuos muy satisfechos tienden a tener un mejor rendimiento y aquellas organizaciones que cuentan con personal satisfecho por lo general son más efectivas que aquellos con poco personal satisfecho.

b. Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO)

Los trabajadores con CCO hacen comentarios positivos sobre sus organizaciones, apoyan a los otros y hacen esfuerzos que van más allá de las expectativas tradicionales que contiene su puesto laboral. Los hechos aconsejan que la satisfacción laboral cuenta con un vínculo moderado con el comportamiento de la ciudadanía organizacional, de tal modo que los individuos con mayor satisfacción laboral son más propensos a tener comportamiento de ciudadanía organizacional. ¿Cuál es la razón para que la satisfacción laboral dirija el comportamiento de la ciudadanía organizacional? Una razón es la confianza. Una investigación elaborada a más de 10 naciones sugirió que los gerentes que corresponden a comportamientos de ciudadanía organizacional muestran más confianza. Los individuos que son apoyados pueden tener una mayor tendencia a dar apoyo, que aquellos que se relacionan en conflicto con sus colegas. Por otro lado, es muy importante la personalidad. Las personas que reflejan actitudes relacionadas con la personalidad sienten mayor satisfacción con su trabajo de igual forma tienen un elevado comportamiento de ciudadanía organizacional. En síntesis, el personal que recoge retroalimentación adecuada de sus colegas y sus comportamientos de ciudadanía organizacional son más propensos a continuar con este tipo de acciones.

c. Satisfacción del usuario

Así como es importante que los gerentes se sientan preocupados por dar satisfacción a sus usuarios, es lógico cuestionarse si la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la satisfacción del usuario.

La respuesta es positiva si tienen contacto directo con el usuario.

Los trabajadores satisfechos incrementan su satisfacción y fidelidad del usuario.

d. Satisfacción de la vida

En la actualidad, se considera a la satisfacción laboral como si fuera una parte lejana en la satisfacción de vida, aunque, es posible que guarden una relación más cercana de lo que se piensa. Investigaciones en Europa demostraron que la satisfacción laboral se relaciona posteriormente con la satisfacción de vida y sus conductas, así como la experiencia tienen efectos en la forma de trabajar. De igual modo, de acuerdo a algunas investigaciones realizadas en Alemania, las personas sienten menos insatisfacción en su vida si no tienen un trabajo y un salario. En su mayoría las personas consideran al trabajo como parte importante de sus vidas, por lo que es lógico su efecto de felicidad a este conforme su satisfacción en el trabajo sea mayor.

2.3. Definición de términos básicos

Variable independiente: Gestión del talento humano

Son cualidades de identidad que son generadas por conductas que producen un buen rendimiento, comprende un grupo de acciones vinculados a los procesos que harán posible el crecimiento de la organización (Alles, 2010).

Reclutamiento y selección

Es posible que tome en cuenta como cualquier acción, desde diversos enfoques. De este modo para un mejor entendimiento de los aspirantes que se quieren captar, para después seleccionarlos y posteriormente retenerlos en una organización (Alles, 2010).

Capacitación

Mejor dicho, son las acciones que se realizan en relación a un ordenamiento, con días y horas establecidos, en el cual se ilustran saberes y destrezas (Alles, 2010).

Formación

Consiste en el proceso de instrucción en donde el trabajador obtiene destrezas y saberes requeridos para lograr lo propuesto interna o externamente de la organización, continuamente vinculados con la visión y misión de la entidad (Alles, 2010).

Evaluación de desempeño

Hace referencia a los mecanismos empleados por la organización que sirven para medir el nivel de saberes y principalmente la ejecución de los propuesto en cada trabajador (Alles, 2010).

Motivación

Son las condiciones empleadas por las organizaciones para lograr un estímulo permanente en el personal generando un aumento en su efectividad en el interior de una organización (Alles, 2010).

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Es el nivel de complacencia que es fuente para atraer personas con talento y conservarlas, a mantener un entorno laboral armonioso, a incentivar a las personas y a conseguir su compromiso (Chiavenato, 2015).

Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos están vinculados con las cualidades del medio en el cual el trabajador ejerce su labor en relación a las medidas que realiza la organización para mejorarlo (Chiavenato, 2017).

Factores intrínsecos

“Estos factores se relacionan a la satisfacción que tiene el colaborador con respecto a las cualidades que tiene sus actividades o el rol en el puesto que ocupa (Chiavenato, 2017).

Tardanza

Mide los minutos de tardanza de los trabajadores en la empresa. Mide también las pérdidas económicas en la producción (Mazabel, 2011).

Ausentismo

Mide el grado de inasistencia del personal en la organización. Para una mejor identificación y análisis de esta anomalía, debe ser clasificada por diferentes motivos: accidentes, enfermedad, falta justificada, falta injustificada (Mazabel, 2011).

Perspectiva táctica

Es importante que gestión del talento humano coopera en el logro de los objetivos de la organización (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Perspectiva del recurso humano

La acción esencial de las categorías de gestión del talento es gestionar la actividad de individuos en particular (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Perspectiva burocrática

La gestión del talento humano está cargo de los superiores de una entidad.

Perspectiva estructural

La gestión del talento humano es uno de los elementos en la organización. Por tal motivo, es necesario que las acciones del área de GT valoren en relación a la cooperación de productividad general de la organización (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Perspectiva provechosa

Es posible que los administradores de la GT de una organización aumenten su participación al personal y la organización con antelación que es necesario afrontar (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Demandas de Tareas

Las demandas de tareas son estresores asociados con el trabajo específico que desempeña una persona. Algunas ocupaciones son por naturaleza más estresantes que otras (Griffin y Moorhead, 2010).

Demandas físicas

Estas demandas son los requisitos tangibles que posee un empleado, esta demanda es una capacidad de las cualidades tangibles del entorno y las tareas tangibles que incluyen el puesto. Un elemento importante es la temperatura (Griffin y Moorhead, 2010).

Demanda de Roles

La demanda de roles también puede resultar estresantes para los individuos de la organización. Un rol es un grupo de comportamientos vinculados con un determinado puesto en una organización (Griffin y Moorhead, 2010).

Demandas Interpersonales

Son demandas que contienen: tensiones grupales, liderazgo y enfrentamientos interpersonales (Griffin y Moorhead, 2010).

Rendimiento laboral

En su mayoría las investigaciones dan por hecho, que posiblemente un trabajador contento tenga una mayor efectividad. Aunque, algunas investigaciones idealicen una falacia entre la satisfacción y el rendimiento laboral (Robbins y Judge, 2017).

Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO)

Los trabajadores con CCO hacen comentarios positivos sobre sus organizaciones, apoyan a los otros y hacen esfuerzos que van más allá de las expectativas tradicionales que contiene su puesto laboral (Robbins y Judge, 2017).

Satisfacción del usuario

Así como es importante que los gerentes se sientan preocupados por dar satisfacción a sus usuarios, es lógico cuestionarse si la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la satisfacción del usuario (Robbins y Judge, 2017).

Satisfacción de la vida

En la actualidad, se considera a la satisfacción laboral como si fuera una parte lejana en la satisfacción de vida, aunque, es posible que guarden una relación más cercana de lo que se piensa (Robbins y Judge, 2017).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El reclutamiento y selección influyen significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- b. La capacitación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- c. La formación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- d. La evaluación de desempeño influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.
- e. La motivación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p><i>Fuente: Alles (2010).</i></p>	<i>Reclutamiento y selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento. - Selección. - Inducción.
	<i>Capacitación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico. - Ejecución. - Evaluación.
	<i>Formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores. - Comunicación.
	<i>Evaluación de desempeño</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia. - Eficacia.
	<i>Motivación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento. - Espacios Laborales. - Beneficios Sociales - Convenios Educativos.

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p style="text-align: center;"><i>Fuente: Chiavenato (2017).</i></p>	<i>Factores extrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación económica. - Condiciones de trabajo. - Seguridad en el puesto. - Estatus. - Calidad de relaciones interpersonales. - Capacitación y perfeccionamiento.
	<i>Factores intrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Independencia. - Variedad. - Línea de carrera. - Reconocimiento y distinciones.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Es de tipo básico al contrastar los resultados con la teoría. El nivel es correlacional al relacionar las variables. Es de diseño no experimental al no manipular variables. La tesis es de enfoque cuantitativo por utilizar elementos numéricos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 247 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 247}{0.0025(247 - 1) + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 150.58$$

Está representada por 151 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Gestión del talento humano y Satisfacción laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Validación del cuestionario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación de muestreo		,815
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi – cuadrado	889,151
	gl.	276
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Datos generales

Tabla 1
*Género de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Chancay*

		f	%
Válido	M	85	56,3
	F	66	43,7
	Total	151	100,0

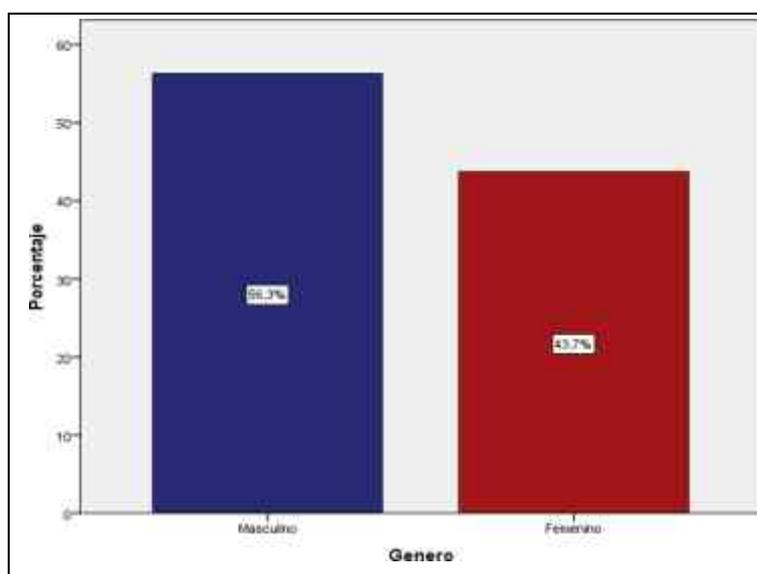


Figura 1. Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 1, el 56,3% mencionaron pertenecer al género masculino y el 43,7% mencionaron que son del género femenino.

B. Análisis descriptivo de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 2

Reclutamiento y selección según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Eficaz	68	45,0
	Promedio	83	55,0
	Ineficaz	0	0,0
	Total	151	100,0

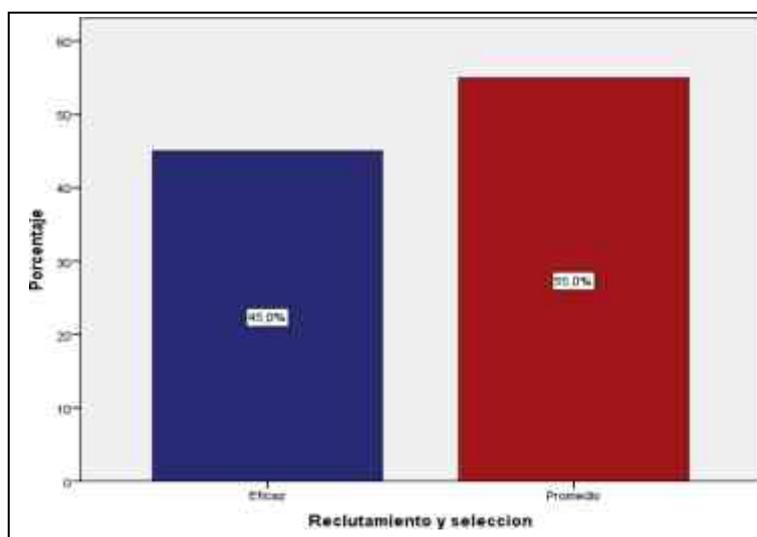


Figura 2. Reclutamiento y selección según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 2, el el 45% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión de Reclutamiento y selección se encuentra en un nivel eficiente y el 55% mencionaron que está en un nivel promedio.

Tabla 3
La capacitación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Eficaz	79	52,3
	Promedio	72	47,7
	Ineficaz	0	0,0
	Total	151	100,0

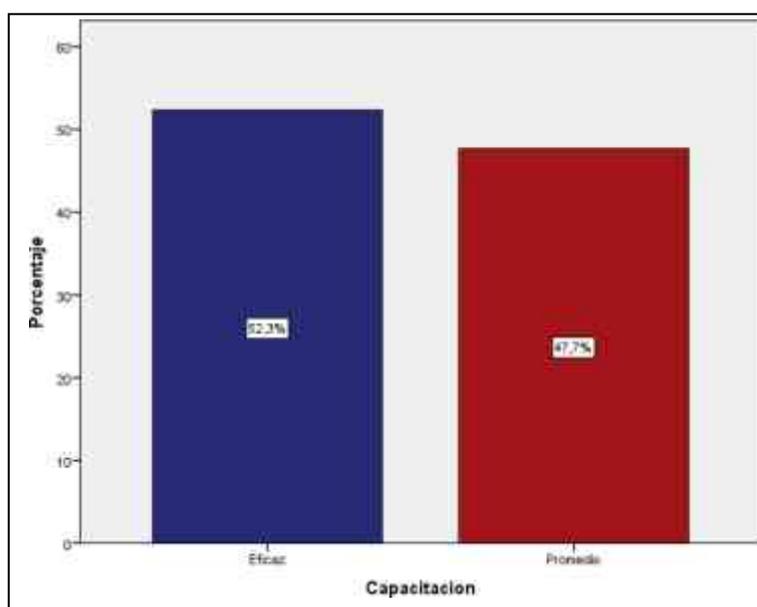


Figura 3. Capacitación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 3, el 52,3% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión de capacitación se encuentra en un nivel eficiente y el 47,7% mencionaron que está en un nivel promedio.

Tabla 4
*Formación según percepción de los trabajadores
 de la Municipalidad Distrital de Chancay*

		f	%
Válido	Eficaz	91	60,3
	Promedio	53	35,1
	Ineficaz	7	4,6
	Total	151	100,0

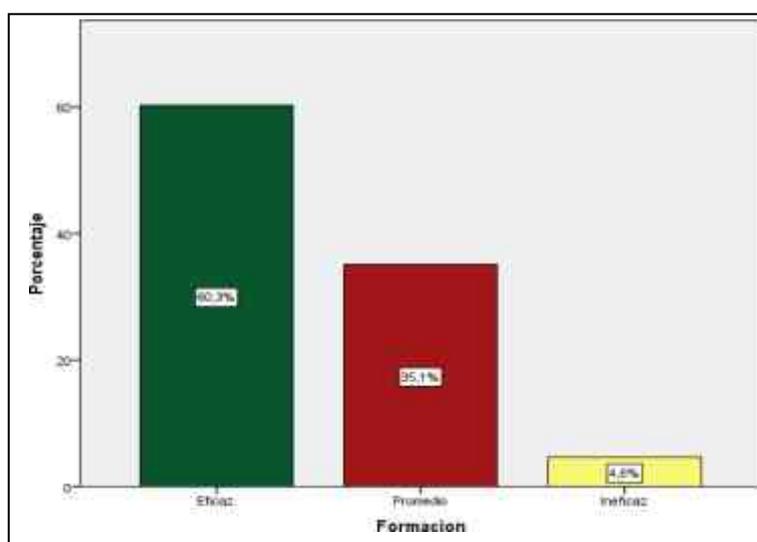


Figura 4. Formación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 4, el 60,3% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión de capacitación se encuentra en un nivel eficiente, el 35,1% mencionaron que está en un nivel promedio y finalmente el 4,6% lo calificó de ineficaz.

Tabla 5

La evaluación de desempeño según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

	f	%	
Válido	Eficaz	102	67,5
	Promedio	43	28,5
	Ineficaz	6	4,0
	Total	151	100,0

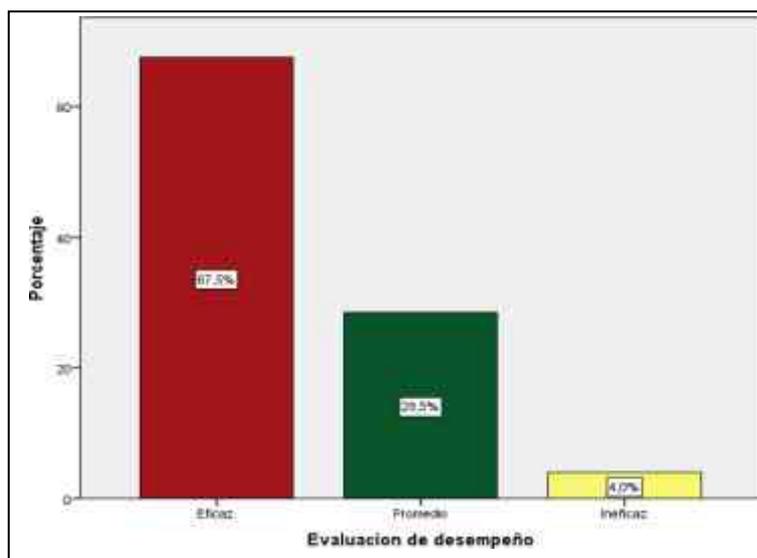


Figura 5. Evaluación de desempeño según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 5, el 67,5% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión de evaluación de desempeño se encuentra en un nivel eficiente, el 28,5% mencionaron que está en un nivel promedio y finalmente el 4,0% lo calificó de ineficaz.

Tabla 6

La motivación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

	f	%	
Válido	Eficaz	85	56,3
	Promedio	66	43,7
	Ineficaz	0	0,0
	Total	151	100,0

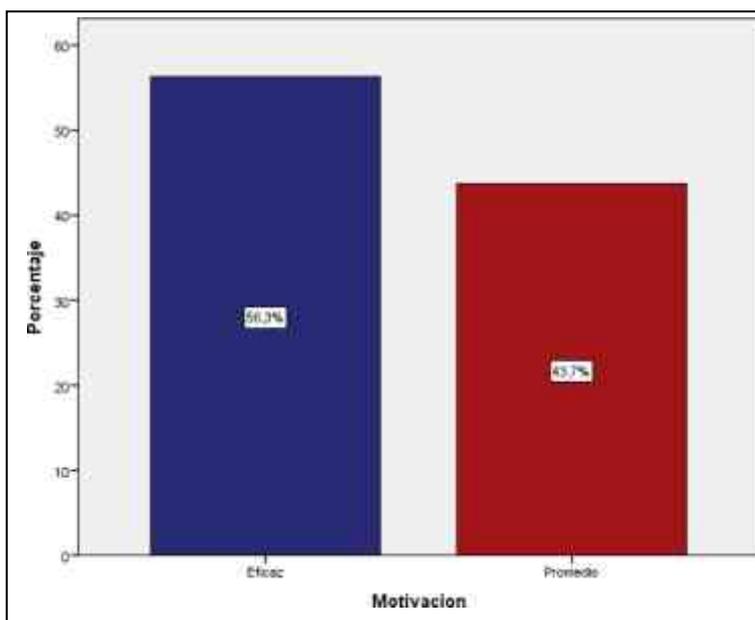


Figura 6. Motivación según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 6, el 56,3% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión de la motivación se encuentra en un nivel eficiente y el 43,7% mencionaron que está en un nivel promedio.

Tabla 7

La gestión del talento humano según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Eficaz	90	59,6
	Promedio	61	40,4
	Ineficaz	0	0,0
	Total	151	100,0

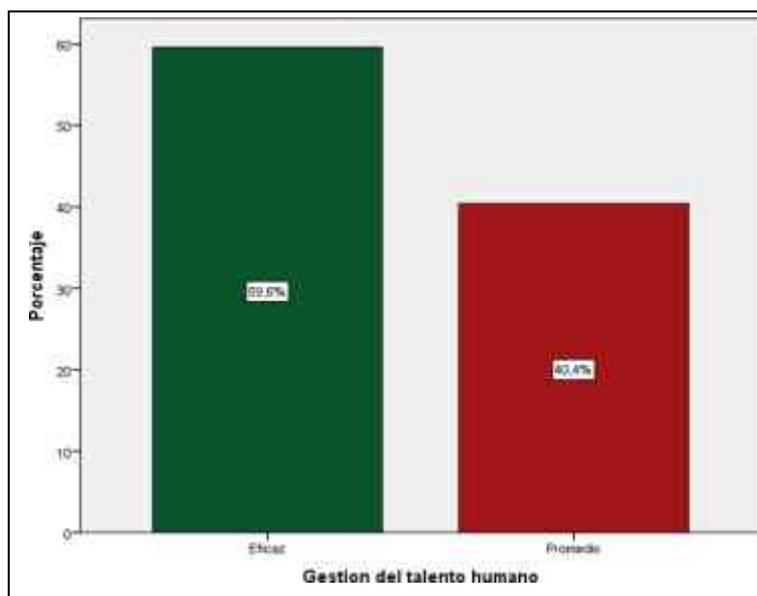


Figura 7. Gestión del talento humano según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 7, el 59,6% de los trabajadores indicaron que el nivel de la gestión del talento humano se encuentra en un nivel eficiente y el 40,4% mencionaron que está en un nivel promedio.

C. Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral

Tabla 8

La satisfacción de los factores extrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Alto	90	59,6
	Regular	54	35,8
	Bajo	7	4,6
	Total	151	100,0

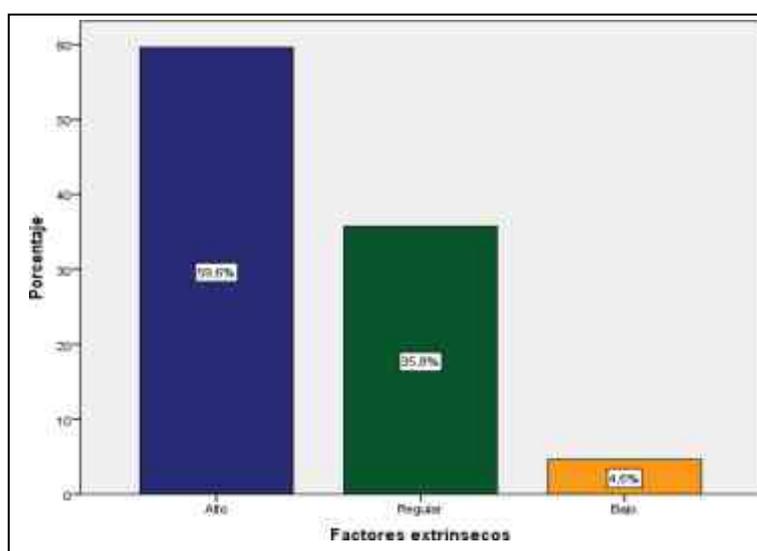


Figura 8. Satisfacción de los factores extrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 8, el el 59,6% de los trabajadores presentan una alta satisfacción por los factores extrínsecos, el 35,8% evidenciaron una satisfacción regular y el 4,6% tienen una baja satisfacción.

Tabla 9

La satisfacción de los factores intrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Alto	90	59,6
	Regular	45	29,8
	Bajo	16	10,6
	Total	151	100,0

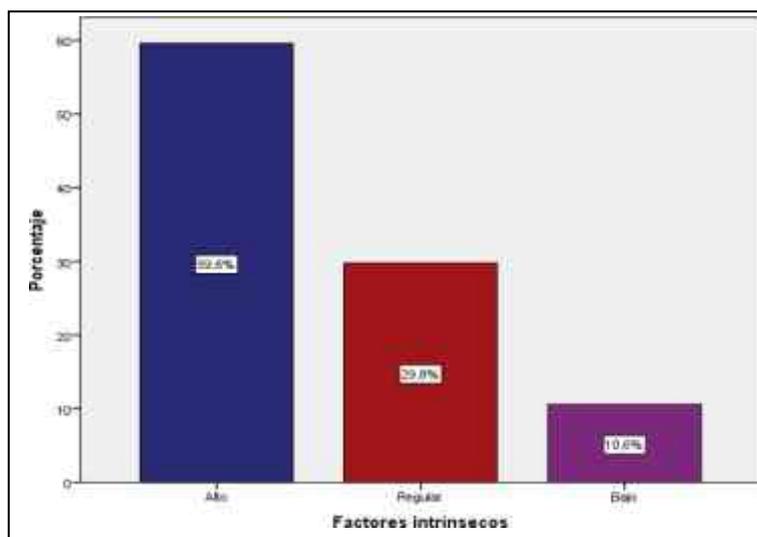


Figura 9. Satisfacción de los factores intrínsecos según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 9, el 59,6% de los trabajadores presentan una alta satisfacción por los factores extrínsecos, el 29,8% evidenciaron una satisfacción regular y el 10,6% tienen una baja satisfacción.

Tabla 10

La satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		f	%
Válido	Alto	90	59,6
	Regular	48	31,8
	Bajo	13	8,6
	Total	151	100,0

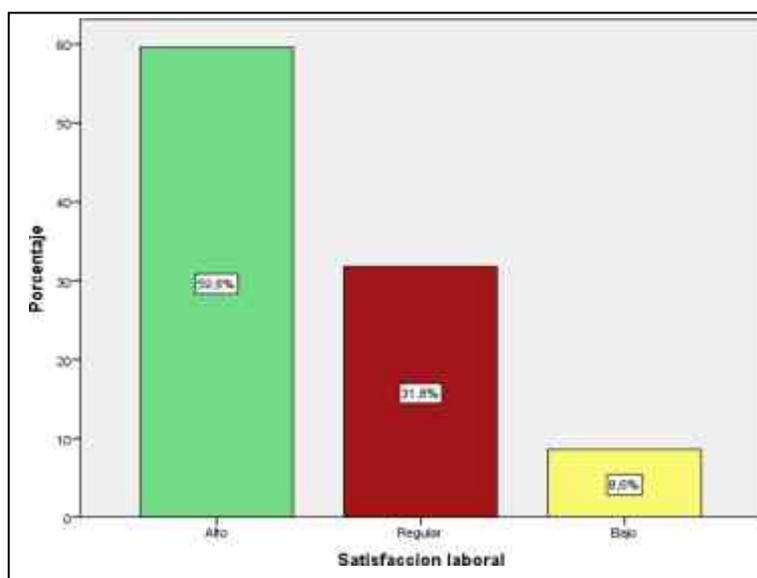


Figura 10. Satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 10, el 59,6% de los trabajadores presentan una alta satisfacción laboral, el 31,8% evidenciaron una satisfacción regular y el 8,6% tienen una baja satisfacción.

D. Análisis bivariado

Tabla 11

Reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

			Satisfacción Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
Reclutamiento y selección	Eficaz	Recuento	56	12	0	68
		% del total	37,1%	7,9%	0,0%	45,0%
	Promedio	Recuento	34	36	13	83
		% del total	22,5%	23,8%	8,6%	55,0%
	Ineficaz	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

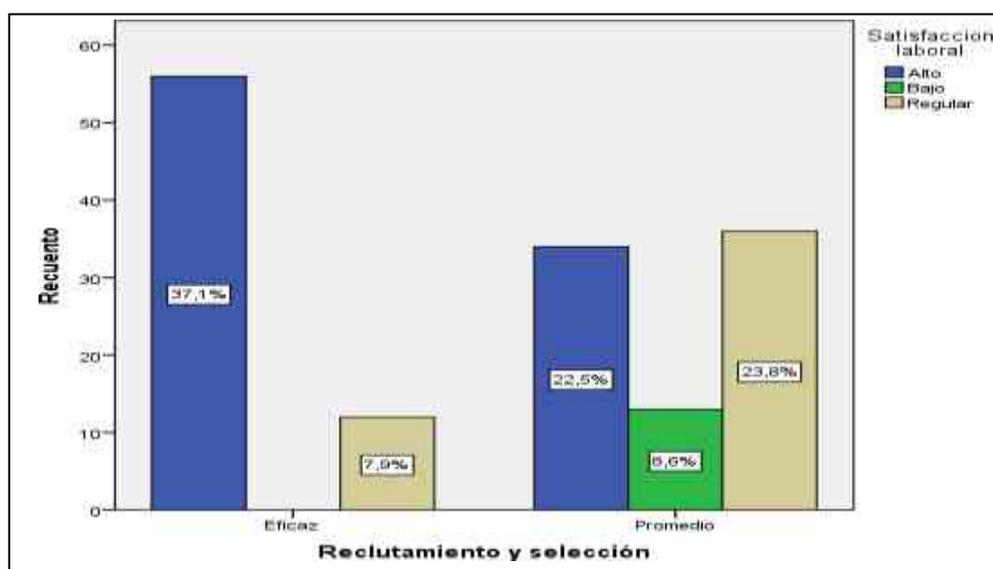


Figura 11. Reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 11, el 23,8% de los trabajadores se encuentra con una satisfacción regular calificando el Reclutamiento y selección de la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 22,5% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y solo un 8,6% de los trabajadores que evidenciaron una baja satisfacción indicaron que el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano está en un nivel promedio.

Tabla 12

La capacitación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
Capacitación	Eficaz	Recuento	79	0	0	79
		% del total	52,3%	0,0%	0,0%	52,3%
	Promedio	Recuento	11	48	13	72
		% del total	7,3%	31,8%	8,6%	47,7%
	Ineficaz	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

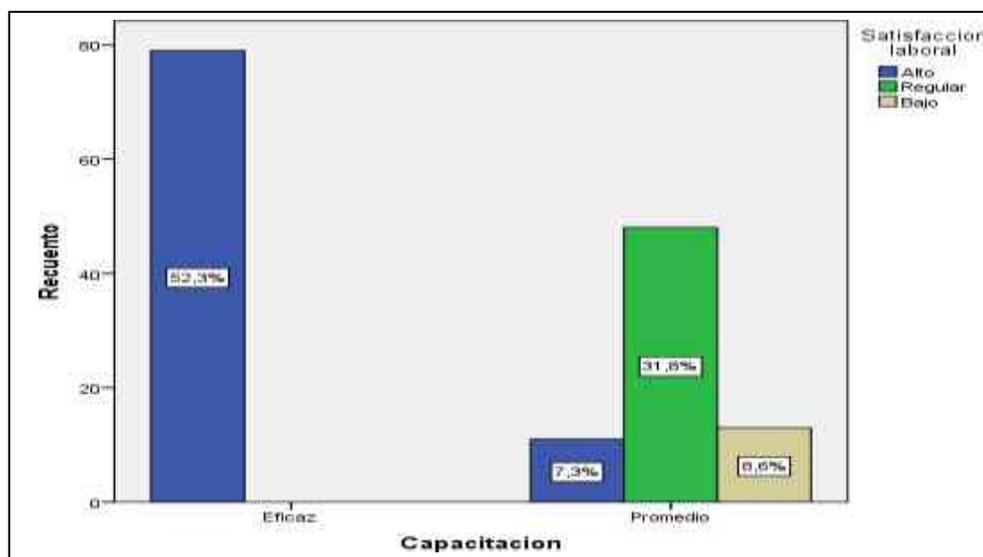


Figura 12. Capacitación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 12, el 31,8% de los trabajadores se encuentran con una satisfacción regular calificando la capacitación de la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 52,3% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz la capacitación de la gestión del talento humano y solo un 8,6% de los trabajadores que evidenciaron una baja satisfacción indicaron que la capacitación de la gestión del talento humano está en un nivel promedio.

Tabla 13

Formación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
Formación	Eficaz	Recuento	85	6	0	91
		% del total	56,3%	4,0%	0,0%	60,3%
	Promedio	Recuento	5	42	6	53
		% del total	3,3%	27,8%	4,0%	35,1%
	Ineficaz	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	4,6%	4,6%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

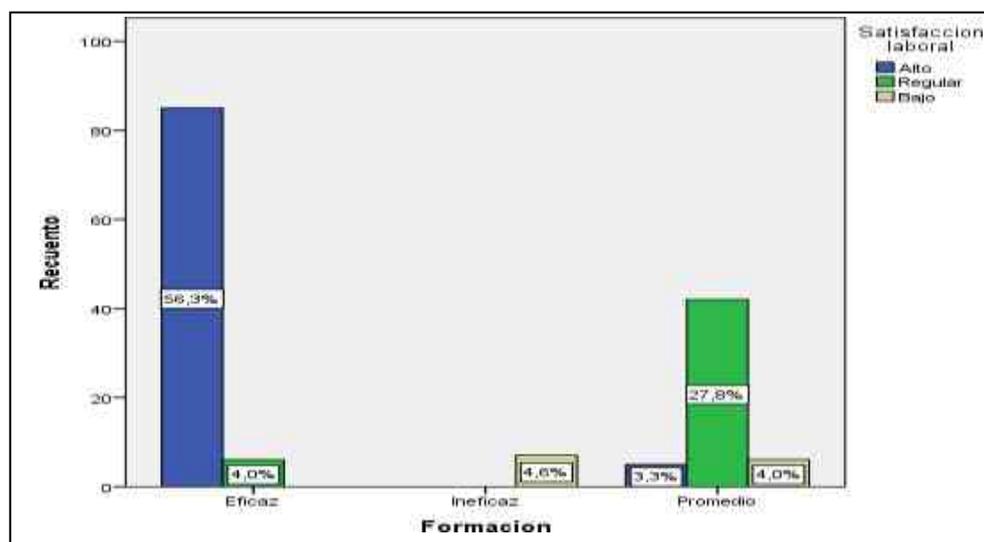


Figura 13. Formación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 13, el 27,8% de los trabajadores se encuentran con una satisfacción regular calificando la formación de la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 56,3% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz la formación de la gestión del talento humano y solo un 4,6% de los trabajadores que evidenciaron una baja satisfacción indicaron que la capacitación de la gestión del talento humano está en un nivel promedio.

Tabla 14

La evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
Evaluación de desempeño	Eficaz	Recuento	84	18	0	102
		% del total	55,6%	11,9%	0,0%	67,5%
	Promedio	Recuento	6	24	13	43
		% del total	4,0%	15,9%	8,6%	28,5%
	Ineficaz	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

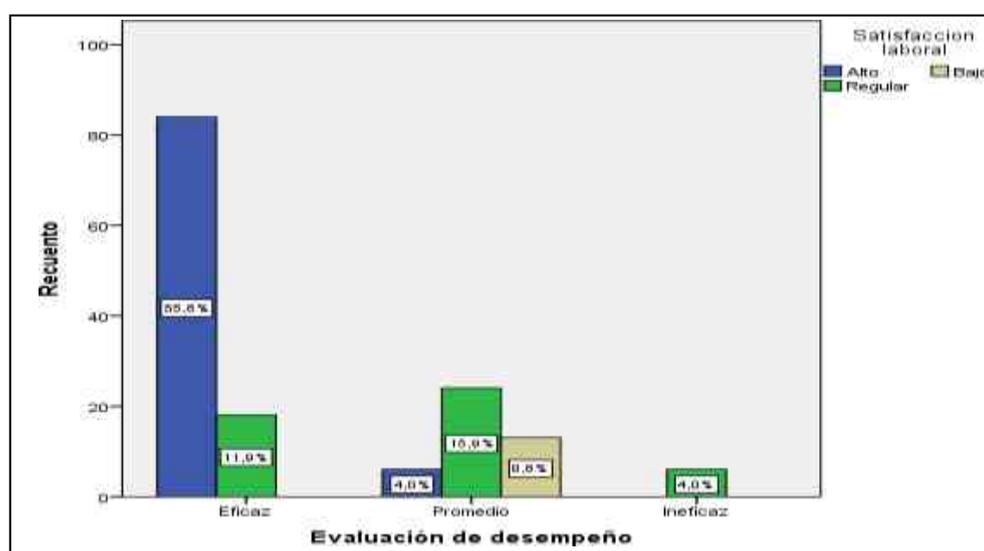


Figura 14. Evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 14, el 15,9% de los trabajadores se encuentran con una satisfacción regular calificando la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 55,6% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano y solo un 4,6% de los trabajadores que evidenciaron una regular satisfacción indicaron que la capacitación de la gestión del talento humano está en un nivel ineficaz.

Tabla 15

La motivación de desempeño de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

		Satisfacción laboral			Total	
		Alto	Regular	Bajo		
Motivación	Eficaz	Recuento	85	0	0	85
		% del total	56,3%	0,0%	0,0%	56,3%
	Promedio	Recuento	5	48	13	66
		% del total	3,3%	31,8%	8,6%	43,7%
	Ineficaz	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

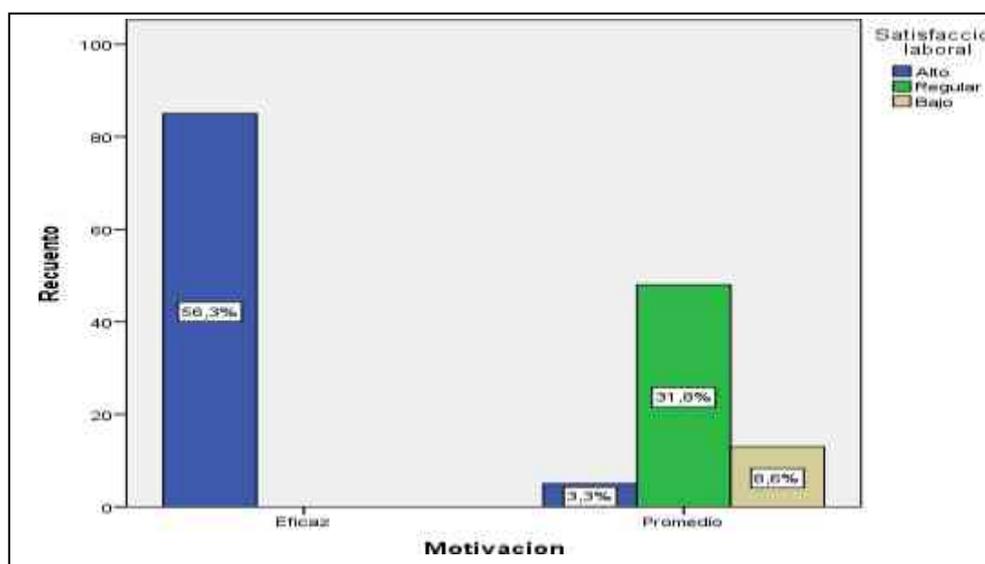


Figura 15. Motivación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 15, el 31,8% de los trabajadores se encuentran con una satisfacción regular calificando la motivación de desempeño de la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 56,3% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz la motivación de desempeño de la gestión del talento humano y solo un 4,6% de los trabajadores que evidenciaron una regular satisfacción indicaron que la capacitación de la gestión del talento humano está en un nivel ineficaz.

Tabla 16

La gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
Gestión del talento humano	Eficaz	Recuento	90	0	0	90
		% del total	59,6%	0,0%	0,0%	59,6%
	Promedio	Recuento	0	48	13	61
		% del total	0,0%	31,8%	8,6%	40,4%
	Ineficaz	Recuento	0	0	0	6
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Total		Recuento	90	48	13	151
		% del total	59,6%	31,8%	8,6%	100,0%

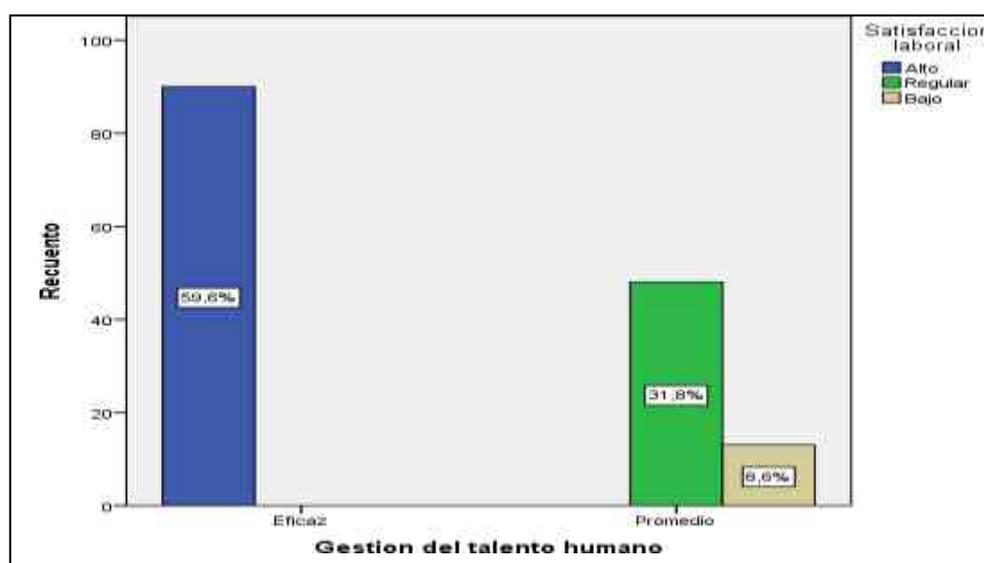


Figura 16. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Tabla 16, el 31,8% de los trabajadores se encuentran con una satisfacción regular calificando la gestión del talento humano en un nivel promedio, mientras que el 59,6% que presentan una alta satisfacción calificaron de eficaz la gestión del talento humano y solo un 8,6% de los trabajadores que evidenciaron una satisfacción regular indicaron que la gestión del talento humano está en un nivel promedio.

E. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov. Por lo mostrado en la Tabla 17, se optó por utilizar la prueba de Rho Spearman.

Tabla 17
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.184	151	0.000
Reclutamiento y selección	0.198	151	0.000
Capacitación	0.233	151	0.000
Formación	0.180	151	0.000
Evaluación de desempeño	0.240	151	0.000
Motivación	0.219	151	0.000
Satisfacción laboral	0.223	151	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 18

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

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	151	151

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

La Tabla 18 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Hipótesis específica 1

Tabla 19

Correlación de Rho de Spearman el reclutamiento y selección y satisfacción laboral

			Reclutamiento y selección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

La Tabla 19 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

El reclutamiento y selección influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Hipótesis específica 2

Tabla 20

Correlación de Rho de Spearman entre la capacitación y satisfacción laboral

			Capacitación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

La Tabla 20 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La capacitación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Hipótesis específica 3

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman entre la formación y satisfacción laboral

			Formación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

La Tabla 21 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La formación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Hipótesis específica 4

Tabla 22

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

			Evaluación de desempeño	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

La Tabla 22 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La evaluación de desempeño influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

Hipótesis específica 5

Tabla 23

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	151	151
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	151	151

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

La Tabla 23 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

La motivación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En referencia a la hipótesis general, al tener una significancia de 0,00 indica que gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 16 muestra que el 8,6% de los trabajadores que indican una ineficaz gestión del talento humano presentan una baja satisfacción. Ante esto se debe considerar que el ser humano es considerado el recurso más importante y activo en una organización, pues deben estar integradas por personas con habilidades, conocimientos, servicios profesionales para cubrir los perfiles del puesto de trabajo. A razón de esto, tanto los gerentes como los trabajadores deben considerar que lo más adecuado para lograr lo propuesto por la organización y el bienestar de cada integrante, es por medio de una adecuada gestión del talento humano donde se promuevan estrategias que permitan aumentar el rendimiento, la productividad y el compromiso de cada miembro y de este modo sentirse satisfecho con su trabajo. Coincidiendo con Huamaní (2019) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao - 2018”, la cual concluyó que “existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao” (p. 109).

En referencia a la hipótesis específica 1, al tener una significancia de 0,00 indica que el reclutamiento y selección influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 11 muestra que el 23,8% de los trabajadores que indican un manejo promedio del reclutamiento y selección presentan una satisfacción regular. Esto posiblemente se

deba a que en la Municipalidad Distrital de Chancay se ha podido detectar deficiencias como que el personal ha sido seleccionado bajo una evaluación deficiente para el requerimiento de su cargo. Coincidiendo con González (2019) en su tesis titulada “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.”, la cual concluye que “las tácticas de administración del personal no tienen efectividad para asegurar que el personal permanezca en su trabajo” (p.60).

En referencia a la hipótesis específica 2, al tener una significancia de 0,00 indica que la capacitación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 12 muestra que el 31,8% de los trabajadores que indican un manejo promedio del reclutamiento y selección presentan una satisfacción regular. Esto posiblemente se deba a que en la Municipalidad Distrital de Chancay se ha podido detectar deficiencias como que no se capacita constantemente al personal que labora. Coincidiendo con Robles (2018) en su investigación titulada “Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura”, la cual concluyó que “se diseñó un modelo de gestión del talento humano que permita mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Huarmaca” (p.56), el cual está basado en “perfiles para el puesto y desarrollo de competencias laborales, además de un programa de capacitación que les haga posible reconocer tales habilidades y rendimientos” (p.56).

En referencia a la hipótesis específica 3, al tener una significancia de 0,00 indica que la formación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 13 muestra que el 27,8% de los trabajadores que indican un manejo promedio de la formación presentan una satisfacción regular. Esto posiblemente se deba a que en la Municipalidad Distrital de Chancay se ha podido detectar deficiencias como que no proporciona facilidades para el desarrollo profesional de sus trabajadores. Coincidiendo con Chariguaman (2016) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la Unidad de Admisión del Hospital General de la Ciudad de Puyo, Cantón Pastaza, provincia de Pastaza, año 2014”, la cual concluyó que “la optimización permanente del talento humano, es una distinción relevante en la autoestima de los trabajadores” (p.72).

En referencia a la hipótesis específica 4, al tener una significancia de 0,00 indica que la evaluación de desempeño influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 14 muestra que el 15,9% de los trabajadores que indican un manejo promedio de la evaluación de desempeño presentan una satisfacción regular. Esto posiblemente se deba a que en la Municipalidad Distrital de Chancay se ha podido detectar deficiencias como el personal seleccionado no cumple con idoneidad sus funciones con el cargo que ocupa. Coincidiendo con Astudillo (2019) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador”, la cual concluyó que “es necesario el cambio de la cultura organizacional con el fin de concebir la conciencia en cada trabajador que cada usuario interno y externo debe estar satisfecho de esta manera genere un buen entorno laboral” (p.86).

En referencia a la hipótesis específica 5, al tener una significancia de 0,00 indica que la motivación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. En los datos descriptivos en la Tabla 15 muestra que el 31,8% de los trabajadores que indican un manejo promedio de la motivación presentan una satisfacción regular. Esto posiblemente se deba a que en la Municipalidad Distrital de Chancay se ha podido detectar deficiencias como que el personal tiene poca información para el cumplimiento de sus funciones generando más errores. Coincidiendo con Astudillo (2019) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador”, la cual concluyó que “es necesario el cambio de la cultura organizacional con el fin de concebir la conciencia en cada trabajador que cada usuario interno y externo debe estar satisfecho de esta manera genere un buen entorno laboral” (p.86).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se concluye que el reclutamiento y selección influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Es decir, a medida que el proceso de evaluación de selección sea adecuado mejorara la distribución física del ambiente de trabajo para que facilite la realización de sus labores.
- Se concluye que la capacitación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Es decir, a medida que el personal que labora es capacitado constantemente sobre las funciones a realizar mejorara el clima laboral que se vive para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- Se concluye que la formación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Es decir, a medida que las opiniones de los trabajadores sean considerados y tomados en cuenta mejorará la relación con los responsables de manejar al personal ya que se preocupan por fortalecer las relaciones intralaborales.
- Se concluye que la evaluación de desempeño influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Es decir, a medida que se evalúe al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral aumentará su satisfacción por la posibilidad de participar en promociones internas de puestos laborales.
- Se concluye que la motivación influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021. Es decir, a medida la

municipalidad reconozca oportunamente los logros laborales mejorará la satisfacción del personal por estar laborando en la Municipalidad.

Por lo expuesto

- Existe una correlación positiva alta y muy significativa ($\rho = ,737^{**}$; $p= 0,00$), por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer el proceso de evaluación de selección sea adecuado para que de esta manera tener una mejor distribución física del ambiente de trabajo para que facilite la realización de sus labores.
- Se recomienda diseñar programas de capacitación en el puesto asignado de manera constante con el fin de generar un eficiente clima laboral para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- Se recomienda aplicar políticas de participación de las opiniones de los trabajadores para que sean considerados y tomados en cuenta para que así permita a los responsables de manejar al personal se preocupen por fortalecer las relaciones intralaborales.
- Se recomienda realizar una adecuada evaluación al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral para motivarlos a tener una alta satisfacción por la posibilidad de participar en promociones internas de puestos laborales.
- Se recomienda fomentar el reconocimiento por los logros laborales del personal donde fortalezca su satisfacción por estar laborando en la Municipalidad.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bateman, S. y Snell, S. (2009). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo (8 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). Gestión del talento humano (4 ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Cuevas, C. (2011). Gerencia, gestión y liderazgo educativos (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). Metodología de la investigación. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional gestión de personas y organizaciones (9 ed.). México D.F: Cengage Learning.
- Hellriegel y Slocum, J. (2009). comportamiento organizacional (12 ed.). México D.F: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Mazabel, C. (2011). Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la organización. (1 ed.). San Borja: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos. México D.F., México: Alfaomega.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo (12 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Ríos, R. (2015). El talento humano en los sistemas de gestión. Bogotá, Colombia: ICONTEC.

Robbins, R. (2011). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F.: Pearson.

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

7.2. Fuentes electrónicas

Acosta, J. y Reaño, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28893/Acosta_CJA-Rea%C3%B1o_JJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>

Benavides, M. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario en la Municipalidad de*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38871>

Chariguaman, M. (2016). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la Unidad de Admisión del Hospital General de la Ciudad de Puyo, Cantón Pastaza, provincia de Pastaza, año 2014*. Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3845/1/TUPADS002-2016.pdf>

- González, J. (2019). Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S. Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Periera. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17841/INFLUENCIA%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamaní, W. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao - 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2959/TM%20CE-Gp%204368%20P1%20-%20Pareja%20Ballon%20Ayde%20Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayorga, L. (2015). Diseño de un sistema de gestión del talento humano por competencias, en una entidad pública. Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/30778/D-CSH95.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Robles, W. (2018). Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huarmaca, Piura. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Tello, D. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37614/tello_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

CUESTIONARIO

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

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda.

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
<i>Reclutamiento y selección</i>					
1. El personal que actualmente labora ha sido calificado por evaluación según el requerimiento de su cargo.					
2. El proceso de evaluación de selección es el adecuado.					
3. El proceso de inducción al personal se viene realizando de manera eficiente.					
<i>Capacitación</i>					
4. El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar.					
5. Las capacitaciones que programa la Municipalidad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades.					
6. El personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral.					
<i>Formación</i>					

7. Promueve la Municipalidad sus valores a los trabajadores.					
8. Las opiniones de los trabajadores son considerados y tomados en cuenta.					
<i>Evaluación de desempeño</i>					
9. Se evalúa al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral.					
10. La evaluación de desempeño tiene como objetivo lograr la eficacia del personal en su función.					
<i>Motivación</i>					
11. Se reconocen oportunamente los logros laborales.					
12. La distribución de los espacios laborales son los idóneos.					
13. La Municipalidad brinda los beneficios sociales necesarios.					
14. La Municipalidad realiza convenios educativos con el fin de mejorar el desarrollo profesional de su personal.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
<i>Factores extrínsecos</i>					
15. Considera que el salario que percibe es justo.					
16. La Municipalidad brinda todos los recursos necesarios que realice adecuadamente sus funciones.					
17. Siente que, aunque cambien de gestión pública, continuará laborando en su mismo puesto de trabajo.					
18. Siente orgullo por estar laborando en la Municipalidad.					
19. Los responsables de manejar al personal se preocupan por fortalecer las relaciones intralaborales.					
20. Todo el personal es invitado a participar en las capacitaciones se realizar la Municipalidad.					
<i>Factores intrínsecos</i>					
21. Se le permite realizar sus funciones de acuerdo a sus conocimiento y experiencia.					
22. La Municipalidad se encarga que las funciones sean variadas para que el trabajador no caiga en la monotonía laboral.					
23. Está abierta la posibilidad de participar en promociones internas de puestos laborales.					
24. Los funcionarios de niveles jerárquicos más altos premian el esfuerzo mayor del personal.					

Fuente: Elaboración propia en base a Alles (2010) y Chiavenato (2017).