



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los
trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA-PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MADRIAGA AREVALO, ELIZABETH ADRIANA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION LABORAL D E LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, AÑO 2018

Fecha: 26 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe

Firma:

SECRETARIO: Dr. Guido Trujillo Valdiviezo

Firma:

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar presentación en APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mis abuelos, a mis tíos, por su amor, su comprensión y apoyo incondicional para la realización de esta investigación.

A mi hija Preciosa, que fue mi compañera fiel durante 7 años y me dejó los mejores recuerdos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ser un profesional con los conocimientos recibidos en esta gran institución.

A la Municipal Distrital de Ventanilla que me permitió trabajar con sus trabajadores para obtener los resultados de esta investigación.

A los docentes, asesores y especialmente al Dr. Mitchell Alarcón Díaz quienes me guiaron en el desarrollo y culminación de esta tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede lima; declaro el trabajo académico titulado **“Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018”**, presentada en 127 folios para la obtención del grado académico de magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 agosto del 2018.

Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo
DNI N° 47948512

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “**Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018**” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El tercer capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

La discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del Jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez se pretende que este trabajo de investigación sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	30
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. Método	
2.1 Variable de Investigación	34
2.2 Variables y operacionalización	35
2.3. Metodología	37
2.4. Tipo de Estudio	37
2.5. Diseño de Investigación	37
2.6. Población, muestra y muestreo	38
2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	40

2.8	Método de análisis de datos	44
III: Resultados		
3.1.	Resultados descriptivos	47
3.2.	Análisis inferencial	57
IV. Discusión		
V. Conclusiones		
VI. Recomendaciones		
VII. Referencias		
VIII. Anexos		
Anexo1:	Artículo científico	75
Anexo 2:	Matriz de consistencia	81
Anexo 3:	Autorización	84
Anexo 4:	Constancia de aprobación del Proyecto	85
Anexo5:	Instrumento de Gestión del Talento Humano	86
Anexo6:	Instrumento de Satisfacción Laboral	89
Anexo7:	Acta de Turnitin	93
Anexo8:	Validaciones	95
Anexo9:	Confiabilidad	110
Anexo10:	Matriz de datos	112
Anexo11:	Resultados SPSS	122

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	35
Tabla 3	Distribución de la Población	38
Tabla 4	Cuestionario de la Variable Gestión del Talento Humano	39
Tabla 5	Escala valorativa del Instrumento Gestión del Talento Humano	40
Tabla 6	Cuestionario de la Variable Satisfacción Laboral	40
Tabla 7	Escala valorativa del Instrumento Satisfacción Laboral	41
Tabla 8	Validación del Instrumento a través del juicio de expertos	42
Tabla 9	Escala valorativa del coeficiente de confiabilidad.	42
Tabla 10	Prueba de confiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano	42
Tabla 11	Prueba de confiabilidad de la Variable Satisfacción Laboral	42
Tabla 12	Escala de valoración	45
Tabla 13	Distribución de los niveles de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano	
Tabla 14	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Selección de Personas	46
Tabla 15	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Capacitación de Personas	47
Tabla 16	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Desarrollo de Personas	48
Tabla 17	Distribución de los niveles de frecuencia de la variable Satisfacción Laboral	49
Tabla 18	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la Organización	50
Tabla 19	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con las Relaciones Humanas	51

Tabla 20	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la Producción de Bienes y Servicios	52
Tabla 21	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión	53
Tabla 22	Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la Promoción y la remuneración	55
Tabla 23	Prueba de correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral	55
Tabla 24	Prueba de correlación entre la Selección de Personas y la Satisfacción Laboral	56
Tabla 25	Prueba de correlación entre la Capacitación de Personas y la Satisfacción Laboral	57
Tabla 26	Prueba de correlación entre la Desarrollo de Personas y la Satisfacción Laboral	58

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Diseño de Investigación Correlacional	37
Figura 2. Clasificación de la Estadística	43
Figura 3. Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano	45
Figura 4. Niveles de la dimensión selección de personas	46
Figura 5. Niveles de la dimensión capacitación de personas	47
Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo de personas.	48
Figura 7. Niveles de la Variable Satisfacción Laboral	49
Figura 8. Niveles de la dimensión Satisfacción con la Organización	50
Figura 9. Niveles de la dimensión Satisfacción con las Relaciones Humanas	51
Figura 10. Niveles de la dimensión Satisfacción con la Producción de Bienes y Servicios	52
Figura 11. Niveles de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión	53
Figura 12. Niveles de la dimensión Satisfacción con la Promoción y la remuneración	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el la Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018, así como dar respuesta a la hipótesis planteada de la existencia de la relación significativa entre las 2 variables.

La investigación fue de tipo básica, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 625 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con una muestra de 239 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos para recolectar los datos, estos instrumentos fueron validados por tres expertos.

Los resultados obtenidos después del análisis de datos indican que existe una relación muy fuerte y esto se demuestra con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=.894$). Otros hallazgos importantes es que existe correlación muy fuerte entre la selección de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.860$), segundo existe correlación muy fuerte entre la capacitación de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.860$) y finalmente existe correlación muy fuerte entre el desarrollo de personas y la Satisfacción laboral ($Rho=.832$).

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Satisfacción Laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the labor satisfaction of the district municipality's windows, 2018, as well as to respond to the hypothesis of the existence of the significant relationship between the 2 variables.

The research was of a basic, correlational type with a quantitative approach, non- experimental design. The population consisted of 625 administrative workers belonging to the Municipality of Ventanilla, with a sample of 239 workers. Two instruments were applied to collect the data; these instruments were validated by three experts.

The results obtained after the data analysis indicate that there is a very strong relationship and this is demonstrated with the corresponding statistical result ($Rho = .894$). Other important findings are that there is a very strong correlation between the selection of people and Job Satisfaction ($Rho = .860$), second there is a very strong correlation between the training of people and Job Satisfaction ($Rho = .860$) and finally there is very good correlation strong between the development of people and the labor Satisfaction ($Rho = .832$).

Keywords: Human Talent Management, Labor Satisfaction.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial se crean diversas situaciones que conllevan a que las unidades organizadas que brindan bienes y servicios, busquen obtener beneficios para la empresa y los trabajadores. Actualmente no es novedad encontrarse inmerso en una competencia constante en busca del éxito organizacional.

En el Perú las entidades públicas y privadas atraviesan diversos problemas relacionadas a la Gestión del Talento Humano, es decir aún existe cierta deficiencia en la selección del personal, capacitación y desarrollo de los mismos; para ello las diferentes entidades busca solucionar ese problema para lograr la satisfacción del personal y lograr sus objetivos.

La Municipalidad de Ventanilla es uno de los distritos más grandes de la Provincia Constitucional del Callao, que progresivamente con el pasar de los años ha ido mejorando. Dentro de este Gobierno Local se ha optado por diversas modalidades de contratación, como por ejemplo los estables (Carrera administrativa -Decreto Legislativo N°276) , los Locadores (Trabajadores independientes) y los CAS (Contratación Administrativa de Servicios - Ley N° 29849) ; la presente investigación solo trabajara con la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, ya que estos trabajadores muestran un cierto grado de insatisfacción con la Gestión de Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Este Gobierno Local durante 12 años consecutivos ha tenido un solo alcalde, y se sobre entiende que los líderes de cada gerencia, incluyendo la de Recursos humanos, son cargos de confianza; en la mayoría de los casos se designan como gerentes a personas que no están capacitadas para liderar; en consecuencia, la Gerencia de Administración y su dependiente la Sub Gerencia de Recursos Humanos no cuenta con personal idóneo para desempeñar el cargo.

Una de las funciones de la Sub Gerencia Recursos Humanos es la de seleccionar personas para los distintos puestos en la entidad edil; la selección consiste en buscar al candidato idóneo para un determinado cargo dentro de la organización. Por ser una entidad Municipal se entiende que la mayoría de los trabajadores no son seleccionados respetando los pasos de una convocatoria pública, es decir ingresan a trabajar personas que apoyan al partido político del actual alcalde, es por ello que los trabajadores no son los idóneos para algunos

puestos de trabajo.

Adicional a ello, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, tiene como función el realizar capacitaciones contantes al personal, pero en realidad solo brinda capacitaciones a determinados grupos, como por ejemplo a las secretarias y choferes, y no brindan capacitaciones a los profesionales y técnicos, los mismos que en su mayoría son personal contratado bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Relacionando las dos variables de esta investigación, se recoge ciertas insatisfacciones del personal CAS, como por ejemplo la insatisfacción con la Organización, insatisfacción con las relaciones humanas, insatisfacción con producción de bienes y servicios, insatisfacción con control y supervisión e insatisfacción con promoción y remuneración, dichos ejemplos van a ser materia de estudio en la presente investigación, cuyo resultado será de gran utilidad para la Municipalidad de Ventanilla.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Alarcón (2015) en su tesis titulada *Gestión de talento Humano y su relaciona con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi*; el objetivo de la investigación fue analizar la relación entre las variables de investigación. En el aspecto metodológico, el diseño de la investigación fue cuantitativa, el tipo de investigación fue descriptiva. La población fue de 36 entrevistados en la provincia, el método utilizado fue el hipotético deductivo. En la investigación se concluyó que las variables investigadas se relacionan y que las dimensiones de la variable gestión del talento humano son indispensables para el desempeño laboral de los entrevistados.

Cevallos (2013) en la tesis titulada *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables mediante un estudio realizado al personal de la Dirección Provincial Agropecuaria

de Santa Elena. El diseño de investigación aplicado fue el descriptivo, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta y la entrevista. La conclusión sobre dicha tesis fue que si se realiza la gestión del talento humano adecuado se eleva el rendimiento integral de cada área, en consecuencia, el cumplimiento de los objetivos de dicha empresa aumentan.

Iriarte (2012) en la tesis titulada *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra*, se planteó como objeto identificar ciertos factores que inciden en la satisfacción laboral de los enfermos del complejo Hospitalario de Navarra, así mismo busco examinar la probabilidad de desigualdades entre la satisfacción laboral de los enfermeros de los diversos servicios. La investigación por el tipo y por su naturaleza se utilizó como método el estudio transversal y descriptivo, la herramienta usada para la recolección de datos, fue un cuestionario de McCloskey- Muller. La misma en la cual se trazó las dimensiones de la satisfacción, mediante tabla de frecuencia. Asimismo, se concluyó que los enfermeros no son compensados como deben, es decir se sienten no reconocidos, así mismo creen que se les limita su carrera como profesionales y no se encuentran de acuerdo con la organización en general que maneje dicho sanatorio.

Nacionales

Díaz y Salcedo (2015) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015*, determinaron como objetivo de su investigación el establecer si existe alguna relación en las variables de investigación, la metodología utilizada fue el hipotético deductivo, el tipo de estudio fue básica, ya que es descriptiva y correlacional. La tesis tubo una muestra de 80 docentes, a los cuales se les aplico dos cuestionarios, el primero fue un cuestionario de 30 preguntas sobre la gestión de talento humano y el segundo cuestionario de 36 preguntas sobre la satisfacción laboral. Las conclusiones de la investigación fueron 4; la primera que las variables investigadas se relacionó de manera significativa, la segunda conclusión es que la primera dimensión de la variable gestión del talento

humano se relacionó significativamente con la variable satisfacción laboral, la tercera conclusión es que la segunda dimensión de la variable gestión del talento humano se relacionó significativamente con la variable satisfacción laboral, y como última conclusión se comprueba que tercera dimensión de la variable gestión del talento humano se relacionó significativamente con la variable satisfacción laboral.

Inca (2015) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*, cuyo objetivo fue buscar la relación existente entre sus dos variables, el diseño de investigación utilizado fue no experimental- transversal; y luego de someterse al coeficiente de spearman se llegó a cinco conclusiones; en consecuencia, si existió correlación en un gran porcentaje entre las variables del título de la investigación. Por lo tanto, la gestión del talento humano fue buena, y el desempeño laboral también fue bueno; adicionalmente a ello la investigación arrojó como resultado que las dimensiones de la variable Gestión del talento humano relacionan de una manera moderada con el trabajo en equipo y con la calidad del servicio.

Fabián y Vélez (2014) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral, provincia de Lima, año 2013*. El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre las variables de investigación, el trabajo tubo un diseño transversal, no experimental; la muestra fue de 140 agentes educativos, el método aplicable fue el hipotético deductivo, la técnica aplicable fueron las encuestas. Los autores de la tesis concluyeron que, si existió relación entre las variables del título, es decir que se cumplió el objetivo de la investigación. Así mismo se concluye que las dimensiones de la primera variable investigada se relacionan con la segunda variable de la tesis.

Ruiz (2014) en su tesis titulada *Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, señaló como objetivo estudiar a su personal en relación a su desarrollo y a la satisfacción laboral de estos en su centro de laboral que es la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Dicha investigación fue de tipo correlacional, cuyo diseño de investigación fue transversal- no experimental, se logró obtener el análisis de constatación de

los objetivos de la investigación, los cuales fueron logrados de manera satisfactoria; obteniendo como conclusión la existencia de debilidades con los trabajadores que poseían y los que no poseían cargos de confianza, ya que estos no recibieron capacitación, ni actualización de ningún tipo, adicional a ello se comprobó la existencia de insatisfacción del personal en grado regular.

Oscoco (2014) en su tesis titulada *Determinar la relación entre la Responsabilidad Social y la Satisfacción Laboral en una organización*, se planteó como objeto comprobar cómo influye la responsabilidad social en la satisfacción laboral, dicho autor planteo que el tipo de metodología a utilizar sería la descriptiva comparativa, la misma que tuvo como diseño el método transversal, el instrumento fue una encuesta tipo Likert y se utilizó la escala general de satisfacción laboral, la misma que estaba conformada solo por 15 preguntas. La conclusión sobre dicha tesis fue que los programas creados con responsabilidad social si influyen de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teorías relacionadas a la variable Gestión del Talento Humano

En relación a la gestión del talento humano es necesario señalar que “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (Chiavenato, 2002, p.16.). Asimismo, es importante decir que la gestión del talento humano “es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología, los procesos internos y otra infinidad de variables” (Chiavenato, 2002, p. 41). Tomando conciencia en lo mencionado anteriormente por Chiavenato, se puede identificar que la gestión del talento humano es un área indispensable en toda entidad pública o privada, ya que sin ella no existirá organización alguna.

Por otro lado la gestión del talento humano se define como “todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e

implantar las estrategias” (Dolan,1999, p.31), es decir que dichas actividades de alguna manera afectan el comportamiento de dichas personas en el momento en el que estos formulan las estrategias dentro de la empresa así como las decisiones en relación directa a la orientación que se designa a los procesos de recursos humanos, es decir es una afectación al comportamiento del personal a corto o largo plazo.

Martinez (2002) señala que la gestión del talento humano es “la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello como una estructura y el esfuerzo humano coordinado”. (p.23)

Valenzuela (2014) define a la gestión del talento humano como “un procedimiento que tiene como objetivo principal crear una correspondencia entre los objetivos organizacionales y los individuales con el fin de alcanzar ambos utilizando como recurso principal las habilidades, capacidades y aptitudes de las personas que lo conforman. (p.33)

Moreno y Godoy (2012), sostiene que: “El recurso humano es el representado por el universo de la organización, mientras el talento humano está caracterizado por la individualidad y diversidad de profesiones u ocupaciones, a quienes se les determinan sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) y por tanto se identifica el potencial que el individuo posee” (p. 61).

Mora, (2008), “plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio” (p.2).

Dessler (2006) afirma que la gestión del talento humano “son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.” (p.35)

Vásquez y Lara (2008) señala que “Es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señaló la importancia de una participación de la empresa” (párr. 1)

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Existen varios autores y cada uno de ellos propone, a su criterio, las dimensiones de Gestión de Talento Humano; para este estudio se consideraron las dimensiones propuestas por Chiavenato (2002):

Dimensión 1: Selección de personas:

Chiavenato (2007) señala que la selección “consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado” (p. 169).

Vértice (2008) establece que la selección de personal “es un proceso que procura prever cuales solicitantes tendrá éxito si se les contrata: es al mismo tiempo, es una comparación y una elección” (p. 16).

Chiavenato (2009) señala que la selección “es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre la lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” (p. 137).

Murillo (2015) señala que la selección “consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante”. (p. 10)

Ulloa (1999) señala que la selección “Es aquel procedimiento técnico mediante el cual se pretenden descubrir y medir los atributos personales o competencias con el fin de determinar qué candidatos se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades”. (p. 45)

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.3 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos relacionadas a la selección de personas, esta dependencia debe de programar, organizar, dirigir y controlar los procesos de selección, sea cual fuera la modalidad de contratación.

Dimensión 2: Capacitación de personas:

Chiavenato (2002) señala que las personas son el principal patrimonio de las organizaciones:

El capital humano de las organizaciones compuesto por personas que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo, se convirtió en un asunto vital para el éxito. El capital humano es la principal diferencia competitiva, en una economía sin fronteras, las organizaciones se deben preparar continuamente para enfrentar los desafíos de la innovación y la competencia. (p.305)

Moreira (2013) refiere que la capacitación “son los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo” (p.24).

Grados (2001) define a la capacitación como “aquella información y aprendizaje básico que se da al personal de una organización para complementar los conocimientos y formación y así poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella” (citado por Zapana y Cutizapa, 2017, p.45).

Chiavenato (2008) define la capacitación de personas como “Una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo” (pág. 176).

Valentín (2017) señala lo siguiente:

La capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño

de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de recursos humanos. La capacitación se diseña con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan para el buen desempeño. (p.30)

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.6 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos relacionadas a la capacitación de personas, esta dependencia debe de programar, organizar la capacitación del personal, sin importar el tipo de contratación. Como se describió en la introducción de la presente investigación, la Sub Gerencia de Recursos Humanos no brinda este tipo de servicio a sus colaboradores, haciendo caso omiso a un reglamento institucional.

Dimensión 3: Desarrollo de personas:

Chiavenato (2009) señala que “El desarrollo personal está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional” (p. 415).

Gutiérrez y Leiva (2010) indica que:

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que solo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello. (p. 338)

Rocco (2009) dice “de ser factible, se puede apoyar a los empleados permitiéndoles seguir estudios, lo cual los hará más valiosos para la institución u organización y les permita sentirse organizados profesionalmente” (pág. 18).

Nolberto (2017) señala que “para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de puerta y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras” (p.21).

Martínez (2013) la actividad de “desarrollar”, promueve la utilización de la evaluación del desempeño, como un instrumento que proporcione un indicador de desempeño objetivo. Mediante el cual se detecten fortalezas, deficiencias y áreas de oportunidad del trabajador y al mismo tiempo, sirva de guía para encaminar el desarrollo de todo el potencial del trabajador. (p.12)

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.6 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos relacionadas a la desarrollo de personas, esta dependencia debe de controlar acciones para el desarrollo del personal, pero no lo realiza, es decir en lugar de brindar oportunidades para que el personal adquiera nuevos conocimientos para que ellos sean aplicados en la entidad, le pone restricciones, en consecuencia el trabajador tiene que buscar dicha capacitación en otro lugar.

Teorías relacionadas a la variable Satisfacción Laboral

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción laboral como actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Torres (2007) define a la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (p.6).

La Satisfacción laboral “es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005).

Davis y Newstrom (2003) considera que “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p. 246).

Se puede decir que Lee y Chang (2008) la define como “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo” (p. 733), dicho concepto es uno de los más claros en cuanto a definición de satisfacción laboral se refiere, ya que define la percepción del trabajador sobre su trabajo.

Para Garmendia y Parra luna (1993) señala:

La satisfacción laboral está en función de que las necesidades sean cubiertas; de remuneración, afiliación, logro y autorrealización. Alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea. (p. 120)

Millán y Montero (2017), refiere que “La satisfacción laboral representa la actitud general que los trabajadores tienen hacia su trabajo, la cual puede ser positiva (satisfactoria) o negativa (insatisfactoria) dependiendo de cómo se sienten dentro de sus organizaciones” (p.14).

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Existen varios autores y cada uno de ellos propone, a su criterio, las dimensiones de Satisfacción Laboral; para este estudio se consideraron las dimensiones propuestas por Davis y Lofquist (1984):

Dimensión 1: Satisfacción con la organización

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción con la organización como la satisfacción que tiene el trabajador referente a las políticas de la empresa y a la remuneración por el trabajo.

Rosales (2012), el salario constituye:

El total de la remuneración que recibe el trabajador en un periodo dado de tiempo, a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario base como en complementos salariales con las siguientes excepciones de conceptos retribuidos que no tienen carácter salarial: Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral. (p.20)

Palacios (2013) refiere que

Las promociones y ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona, un factor que es la percepción de un política clara, justa y libre de ambigüedades que favorecerá la satisfacción. Los resultados de la falta de satisfacción pueden disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. (p.55)

Palacios (2013) señala que

A los trabajadores les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan de que su ambiente de trabajo le permita el bienestar personal y les facilite el hacer bien su trabajo. Un ambiente físico, cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (p.55)

Dimensión 2: Satisfacción con las relaciones humanas

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción con las relaciones humanas como el ambiente laboral y el nuevo empleado deben encontrar y mantener sus exigencias mutuas para que se mantenga la interacción.

Bukowitz y Petrash (1997) define el capital humano como atributos, competencias mentales y habilidad de los individual para aplicar soluciones a las necesidades de los clientes.

Dalton (2007) señala que, en el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales. (p.44).

Martínez (2010) define que las “relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral” (p. 32).

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.5 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos relacionadas a organizar y ejecutar actividades culturales, deportivas o recreativas para el personal municipal, si bien es cierto en la entidad edil si se realizan ciertas actividades, como son los campeonatos deportivos y artísticos, pero en estas actividades no participan el total del personal, ya que no se sienten motivados.

Dimensión 3: Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción con la producción de bienes y servicios como la estructura del ambiente laboral se describe en función de las habilidades exigidas para ejecutar las tareas, de los reforzadores presentes.

La infraestructura del centro laboral debe de contar con espacios amplios, con los insumos de trabajo necesarios, así como tecnologías; todo ello necesario para el buen funcionamiento y desempeño de los trabajadores.

Holland (1997) concluye que un alto acuerdo entre la personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.

House y Mitchell (1974) identifican a la cultura institución al como “todo el sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas” (p.29).

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.6 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos relacionadas programar y controlar actividades de seguridad de los locales e instalaciones de la municipalidad, así mismo se le atribuye a la Subgerencia de Informática asistir a todas las gerencias sobre temas tecnológicos.

Dimensión 4: Satisfacción con el control y supervisión

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción como el control y la supervisión como todo trabajo debe ser supervisado por el empleador.

Bartle (2011) indicó que el término supervisión “por su naturaleza de índole observacional, según su etimología significa “mirar desde lo alto”, hace referencia al proceso de llevar de manera regular, un registro de actividades y movimientos que se realizan en un proyecto o programa” (citado en Palacios y Moncayo, 2007, p.18).

Fuentes (2006) define que la supervisión “son todas aquellas actividades que se realicen para operar y controlar el esfuerzo de los trabajadores con el objetivo de que estos, en grupo o individualmente cumplan con las funciones o tareas que le han sido asignadas” (p. 9).

Campos (2010) señala que la efectividad en la “productividad del personal, la observancia del desarrollo comunicativo, la relación que debe existir a nivel jefe y subordinado, la corrección del margen de error existente y la motivación que se da en lo relativo al marco disciplinario, con respecto de las etapas de dirección en la supervisión efectiva” (citado en Salazar, 2014, p.7).

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.7 estipula las funciones de la subgerencia de recursos humanos a supervisar acciones de control y la facultad de imponer sanciones al personal que infrinja la legislación y normas internas vigentes.

Dimensión 5: Satisfacción con la promoción y remuneración

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción con la promoción y remuneración como el nuevo empleado exige una compensación por su trabajo.

Inca (2015) define

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración de esta vital área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. La flexibilidad y adaptabilidad de la administración de las compensaciones se origina en la amplia gama de sectores que toca. Estas áreas pueden ajustarse con rapidez para que correspondan a la estrategia general de la compañía. (p.36)

Galarza y Gonzales (2000), mencionan que:

A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aun ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia, las condiciones de trabajo peligrosas y poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo del desarrollo. (p, 47)

Frías (2001) “se distingue entre el otorgamiento de bono de reproducción, como el que utiliza en muchas empresas, y el reconocimiento que implica felicitación, constatación de un logro particular, extraordinario” (p.129).

El Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016) en el artículo 30 inciso 30.15 estipula que la Subgerencia de recursos humanos administra y ejecuta los procesos de compensación, en donde se encuentra inmerso el salario, impuestos, pensiones y seguros; así como las retenciones legales.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera la selección de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera la capacitación de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera el desarrollo de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se realizará con los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Ventanilla.

La finalidad de esta investigación es conocer que existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que esto permitirá identificar el grado de conexión entre ambas variables, para poder mejorar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Municipalidad de Ventanilla.

1.5.1 Justificación practica

La investigación se justifica ya que está orientada en brindar un aporte, en relación a la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.

En relación a la gestión del talento y la satisfacción laboral, se debe de determinar un plan que debe ser ejecutado a la brevedad posible, teniendo como prioridad la mejora en la selección, capacitación y desarrollo de los trabajadores, para mejorar la calidad del servicio brindada por estos trabajadores, en beneficio de la población.

1.5.2 Justificación teórica

Según Bernal (2010, p,106), existe justificación teórica cuando el “propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”.

1.5.3 Justificación metodológica

Según Bernal (2010, p. 107) en una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da “cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”.

1.6. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La selección de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Hipótesis específica 2

La capacitación de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Hipótesis específica 3

El desarrollo de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

1.7. Objetivos de la investigación**Objetivo general**

Determinar de qué manera gestión de talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la selección de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera la capacitación de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera el desarrollo de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

II. Método

2.1. Variable de investigación

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual

Chiavenato (2002) “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p.16.).

Definición operacional

La variable gestión de talento humano se puede medir en sus dimensiones: selección de personas teniendo indicadores como la comunicación y desarrollo de pruebas de selección; dimensión capacitación de personas teniendo indicadores como capacitación para mejorar el desempeño e inversión en las capacitaciones; dimensión desarrollo de personas, teniendo indicadores como la motivación y la satisfacción.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Davis y Lofquist (1984) conceptualiza a la Satisfacción laboral como la actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Definición operacional

La variable Satisfacción laboral se puede medir en sus dimensiones: Satisfacción con la organización teniendo al indicador institucional; dimensión Satisfacción con relaciones humanas teniendo al indicador actitud de directivos y docentes ; dimensión Satisfacción con producción de bienes y servicios teniendo indicadores como contribución y compromiso laboral; dimensión Satisfacción con control y supervisión teniendo al indicador evaluación del personal; dimensión Satisfacción con promoción y remuneración teniendo al indicador situación económica.

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1

Matriz de operación de la variable Gestión de Talento Humano

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango de Dimensión	Niveles y Rango de Variable
Selección de personas	Comunicación Desarrolla pruebas de Selección	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10.		Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]	
Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño Inversiones en las capacitaciones	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20.	1.Nunca 2.Raras veces 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]	Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]
Desarrollo de personas	Motivación satisfacción	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.		Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]	

Tabla 2*Matriz de operación de la variable Satisfacción Laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango de Dimensión	Niveles y Rango de Variable
Satisfacción con la organización	Institucional	1,2,3,4,5,6,7,8.		Baja [08-14] Media [15-18] Alta [19-24]	
Satisfacción con las relaciones humanas	Actitud de superiores y trabajadores	9,10,11,12,13,14,15.		Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]	
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Contribución Compromiso Laboral	16,17,18,19,20,21,22.	1.Nunca 2. A veces 3.Siempre	Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]	Baja [36-60] Media [61-84] Alta [85-108]
Satisfacción con el control y supervisión	Evaluación del Personal	23,24,25,26,27,28,29.		Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]	
Satisfacción con la promoción y remuneración	Situation económica	30,31,32,33,34,35,36.		Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]	

2.3 Metodología

El enfoque propuesto fue el cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo consiste en “utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediación numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

El método empleado fue el hipotético-deductivo, ya que se utiliza la experiencia del investigador para percibir un problema y plantear una hipótesis.

Según Sánchez y Reyes (2015), el método Hipotético –deductivo “parte de inferencias lógicas deductivos para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente” (p.59).

2.4 Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica, Según Marín (2008) es “denominada la investigación pura, teórica dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él, la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, por sin contrastarlos con ningún aspecto practico” (párr.2).

2.5 Diseño de investigación

El diseño será Descriptivo-Correlacional

Es Descriptivo ya que “trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (Tamayo, 2015. p.52).

Es correlacional ya que “describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (Hernández, Fernández y Baptista,2014. p.158).

Es no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental ay que “se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencionalmente las

variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

Es transversal ya que su finalidad es “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Gomez,2006. p. 102).

El diseño se representa según la siguiente figura:

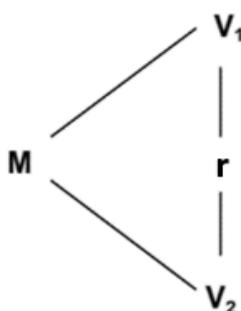


Figura 1. Diseño de investigación correlacional.

Nota: Adaptado de Sánchez y Reyes (2015)

Donde:

- M : Muestra de estudio
- V1 : Variable Gestión Talento Humano
- V2 : Variable Satisfacción Laboral
- r : Relación entre las variables

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Para Carrasco (2017), "es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación" (p.237).

La población que se consideró en la investigación fue conformada por 625 trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Tabla 3*Distribución de la población.*

Municipalidad de Ventanilla	
Trabajadores	Número
CAS	625
TOTAL	625

2.6.2. Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), "un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población"(p.175).

Se realizó la encuesta a 239 trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Ventanilla.

Criterio de exclusión:

En la presente investigación no se encuestó al personal estable ni al personal locador; ya que el trabajador estable no se le vulnera ninguno de sus derechos, su remuneración es acorde a la labor realizada, cumplen con un horario determinado y sus horas extras son compensadas.; el trabajador locador dentro de la municipalidad solo se avoca a realizar el trabajo para el cual fue contratado, el pago por su labor es acorde a su producción, este trabajador es libre de ingresar cuando lo considere prudente y retirarse cuando lo desee, siempre y cuando cumpla con la producción encargada.

2.6.3. Muestreo

Aplicaremos:

Muestreo No Probabilístico:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el muestreo no probabilístico es "también llamado muestras sugeridas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, mas no por el criterio estadístico de generalización" (p.189).

Muestreo Intencional:

Arias (2012), señala que el muestreo intencional es “denominado muestreo opinático o de juicio, se utiliza cuando es el propio investigador el que selecciona a los sujetos que considera apropiado” (p. 116).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se recurrirá a la técnica de la encuesta.

Cerda (2011) define a la encuesta como “No es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales o la aplicación de cuestionarios (p.329).

Una vez definida la técnica a emplear se procedió a elaborar dos instrumentos tipo cuestionarios para cada una de las variables de estudio. El cuestionario utiliza la escala de Likert. Según Hernández, et al., (2014), la define como “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p.238).

Los instrumentos que se usaron en esta investigación se realizaron a través de las siguientes fichas técnicas:

Tabla 4

Cuestionario variable gestión talento humano

Ficha técnica 1	
Nombre del instrumento:	Cuestionario de variable gestión talento humano
Autor:	Magalia Sabina Díaz Alvarado y Sonia Salcedo Ignacio
Adaptación:	Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo
Año:	2015
Institución:	Universidad César Vallejo
Objetivo:	Medir el nivel de la gestión talento humano
Administración:	Individual
Tiempo de duración:	25 minutos aproximadamente

Los trabajadores CAS marcaron sus respuestas en cada ítem del cuestionario de acuerdo a la escala de valoración de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) siendo un total de 30 ítems, distribuidos en forma ordinal para tres dimensiones: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; con ello se trata de medir la percepción de los trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Distrital de Ventanilla La escala utilizada para este instrumento es la que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Escala valorativa del instrumento gestión talento humano

Escala Valorativa		
Código	Categoría	Escala
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Tabla 6

Cuestionario variable satisfacción laboral

Ficha técnica 2	
Nombre del instrumento:	Cuestionario de variable satisfacción laboral
Autor:	Magalia Sabina Díaz Alvarado y Sonia Salcedo Ignacio
Adaptación:	Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo
Año:	2015
Institución:	Universidad César Vallejo
Objetivo:	Medir el nivel de la gestión talento humano
Administración:	Individual
Tiempo de duración:	25 minutos aproximadamente

Los trabajadores CAS marcaron sus respuestas en cada ítem del cuestionario de acuerdo a la escala de valoración de Likert (siempre, a veces, nunca) siendo un total de 36 ítems, distribuidos en forma ordinal para cinco dimensiones: satisfacción con la organización, satisfacción con las relaciones humanas, satisfacción con la producción de bienes y servicios, satisfacción con el control de supervisión y satisfacción con la promoción y remuneración; con ello se trata de medir la percepción de los trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Distrital de Ventanilla. La escala utilizada para este instrumento es la que se muestra:

Tabla 7

Escala valorativa del instrumento satisfacción laboral

Escala Valorativa		
Código	Categoría	Escala
S	Siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos de la investigación fueron validados mediante juicio experto de profesionales de diferentes universidades, quienes según su juicio y valor determinaron la idoneidad de los ítems de cada instrumento y que concluyeron como viable su aplicación.

Tabla 8

Validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Validación		
Nro.	Experto	Resultado
1	Flor Sánchez Aguirre	Aplicable
2	Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
3	Arturo Melgar Begazo	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el uso del coeficiente de consistencia o prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

Ruiz (2014), ofrece la siguiente escala de valoración del coeficiente de confiabilidad:

Tabla 9

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad.

Valor del coeficiente de confiabilidad	Escala de Validación
De 0,81 a 1,00	Es muy alta
De 0,61 a 0,80	Es alta
De 0,41 a 0,60	Es moderada
De 0,21 a 0,40	Es baja
De 0,01 a 0,20	Es muy baja

Nota: Tomada de Ruiz (2014)

Tabla 10

Prueba de confiabilidad de la variable gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	Nº elementos
0.801	30

En la tabla anterior se puede apreciar que la prueba de alfa de Cronbach hallado para la variable gestión talento humano tiene un valor de: 0.801; ello indica que tiene confiabilidad. El instrumento realizado presenta confiabilidad seguido se procede a su aplicación para la obtención de datos.

Tabla 11

Prueba de confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº elementos
0.859	36

En la tabla anterior se puede apreciar que la prueba de alfa de Cronbach hallado para la variable satisfacción laboral tiene un valor: 0.859; ello indica que tiene confiabilidad. El instrumento realizado presenta confiabilidad seguido se procede a su aplicación para la obtención de datos.

Tabla 12

El análisis inferencial considerada los siguientes índices de correlación:

Rango	Escala de valoración
$\geq 0,70$	Es una correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Es una correlación fuerte
$\geq 0,30 < 0,50$	Es una correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Es una correlación débil
$\geq 0,00 < 0,10$	Es una correlación muy débil

Nota: Tomada de Carrasquero (2017).

2.8 Métodos de análisis de datos

En base a nuestro diseño de investigación necesitamos usar la estadística como herramienta de estudio, comprende técnicas descriptivas como inferenciales. Incluye la observación y tratamiento de datos numéricos y el empleo de los datos estadísticos con fines inferenciales. Para su estudio se clasifica de la siguiente forma:



Figura 2. Clasificación de la estadística.

Según refiere Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la estadística descriptiva es utilizada para describir datos según distribución de frecuencias, esta última se refiere al conjunto de puntuaciones de una variable ordenada en sus respectivas categorías.

En la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva para realizar el recuento, ordenación, clasificación de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a las variables; para luego utilizar los datos obtenidos y describir las variables mediante la construcción de tablas, gráficos y cálculos de parámetros.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) también se refiere a la estadística inferencial como estadísticas que son inferidos de los estadígrafos, estos últimos son los resultados estadísticos de los datos recolectados de la muestra.

En la presente investigación utilizamos como herramienta la estadística inferencial a partir de los resultados de la estadística descriptiva que obtuvimos, realizando el cálculo de probabilidades para la obtención de conclusiones sobre nuestra población de estudio.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Gestión del Talento Humano

Tabla 13

Distribución de los niveles de frecuencia de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ineficiente	42	17,6
Moderado	190	79,5
Eficiente	7	2,9
Total	239	100,0

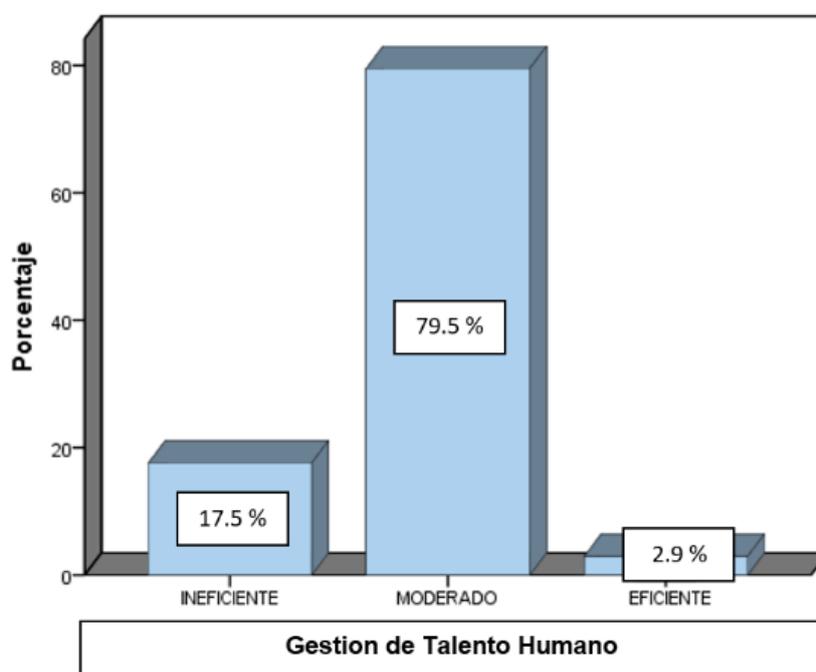


Figura 3. Niveles de la variable gestión del talento humano.

De acuerdo a la tabla 12 y figura 2, se muestra que, de los 239 trabajadores Cas, el 79.50% se ubica en un nivel de gestión del talento humano moderado, el 17.57% corresponden a un nivel ineficiente y un 2.93 %, se encuentra en un nivel eficiente.

3.1.1.1. Selección de personas

Tabla 14

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión selección de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ineficiente	239	100
Total	239	100,0

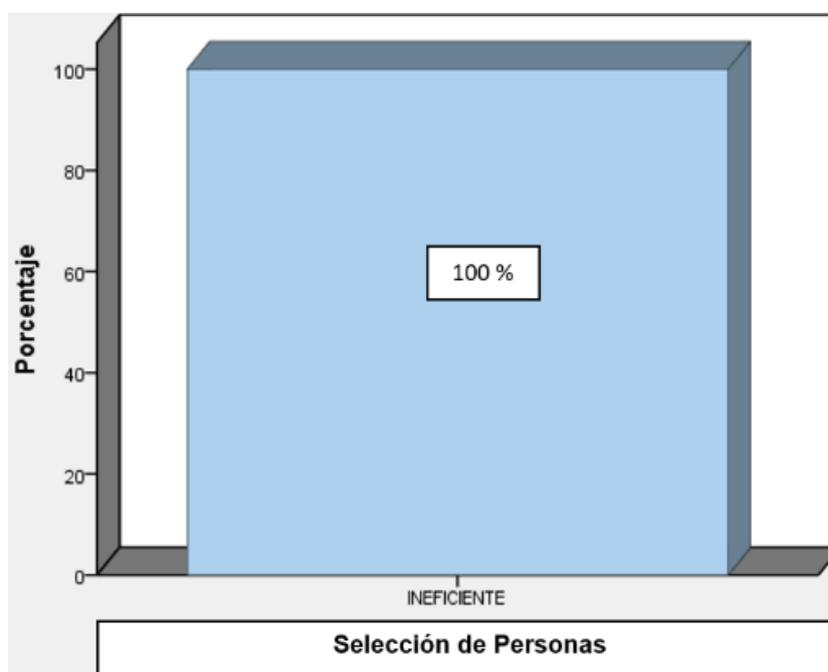


Figura 4. Niveles de la dimensión selección de personas

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 100.0% refieren que se tiene un nivel de ineficiencia sobre la selección de personas, un 0.00% considera que se tiene un nivel moderado sobre la selección de personas y un 0.00% considera que se tiene un nivel eficiente en la selección de personas.

3.1.1.2. Capacitación de Personas

Tabla 15

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión capacitación de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ineficiente	58	24,3
Moderado	150	62,8
Eficiente	31	13,0
Total	239	100,0

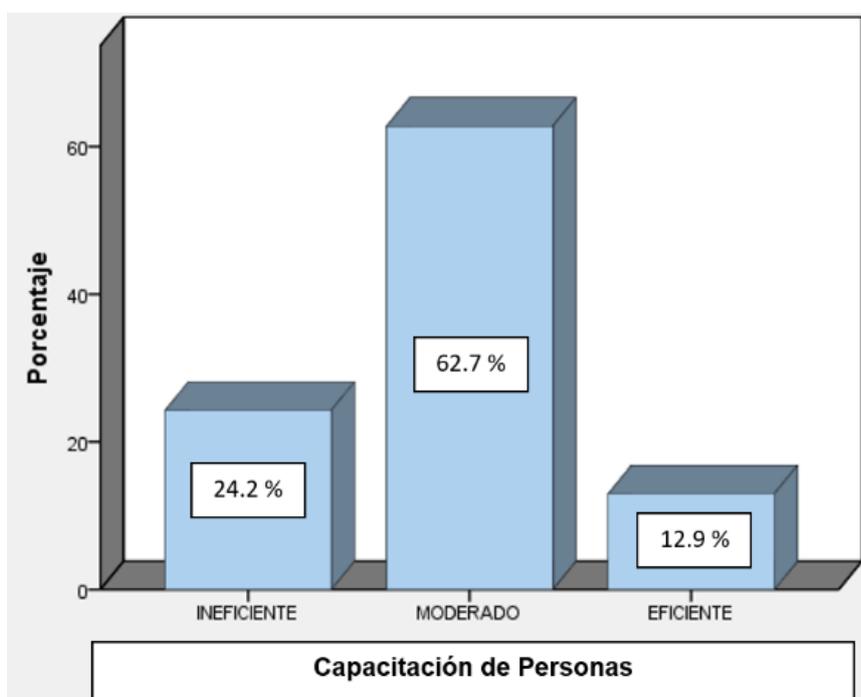


Figura 5. Niveles de la dimensión capacitación de personas

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 62,76% refieren que se tiene un nivel moderado sobre la capacitación de personas, un 24,27% considera que se tiene un nivel ineficiente sobre la capacitación de personas y un 12,97% considera que se tiene un nivel eficiente en la capacitación de personas.

3.1.1.3. Desarrollo de Personas

Tabla 16

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión desarrollo de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ineficiente	161	67.4
Moderado	78	32.6
Eficiente	0	0
Total	239	100,0

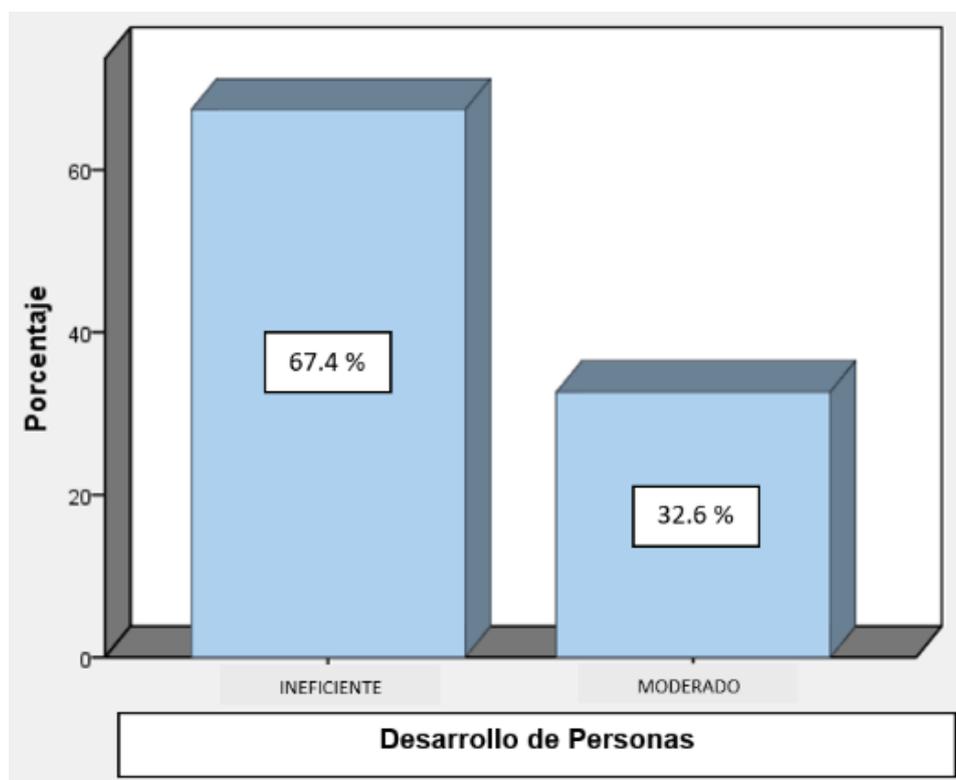


Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo de personas

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 67.4% refieren que se tiene un nivel de ineficiencia sobre el desarrollo de personas, un 32.6% considera que se tiene un nivel moderado sobre el desarrollo de personas y un 0.00% considera que se tiene un nivel eficiente en el desarrollo de personas.

3.1.2 Satisfacción Laboral

Tabla 17

Distribución de los niveles de frecuencia de la variable satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Media	233	97.5
Alta	6	2.5
Total	239	100,0

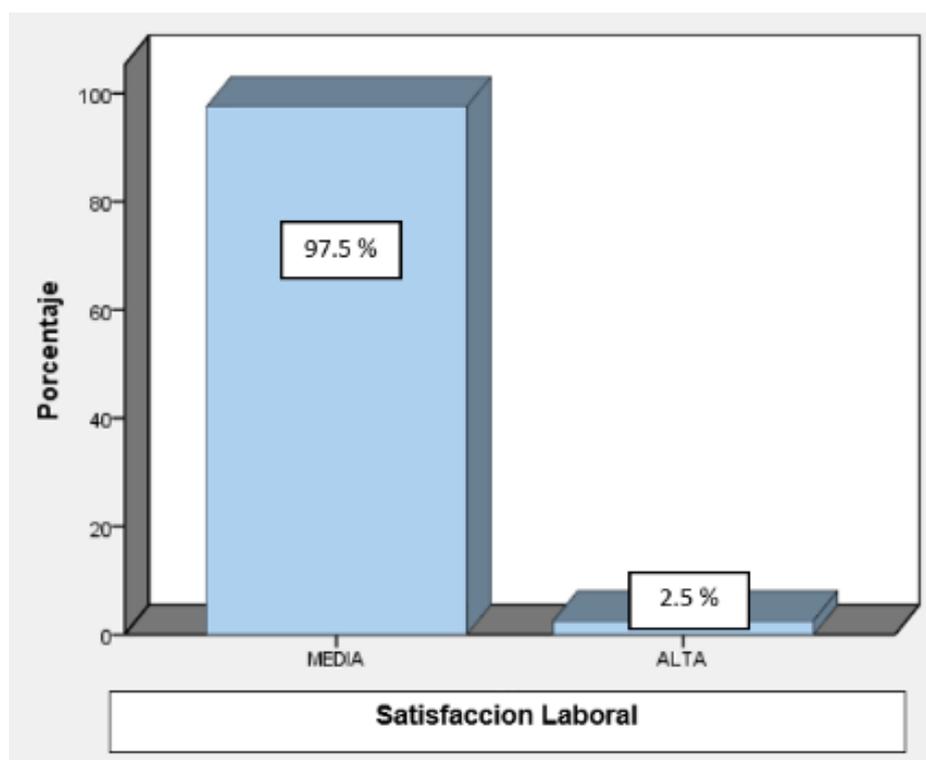


Figura7. Niveles de la variable satisfacción laboral

De acuerdo a la tabla 16 y figura 6, se muestra que, de los 239 trabajadores Cas, el 97.5% se ubica en un nivel de satisfacción laboral medio, el 2.5% corresponden a un nivel alto y un 0 %, se encuentra en un nivel bajo.

3.1.2.1 Satisfacción con la Organization

Tabla 18

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión satisfacción con la organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Baja	66	27.6
Media	158	66.1
Alta	15	6.3
Total	239	100,0

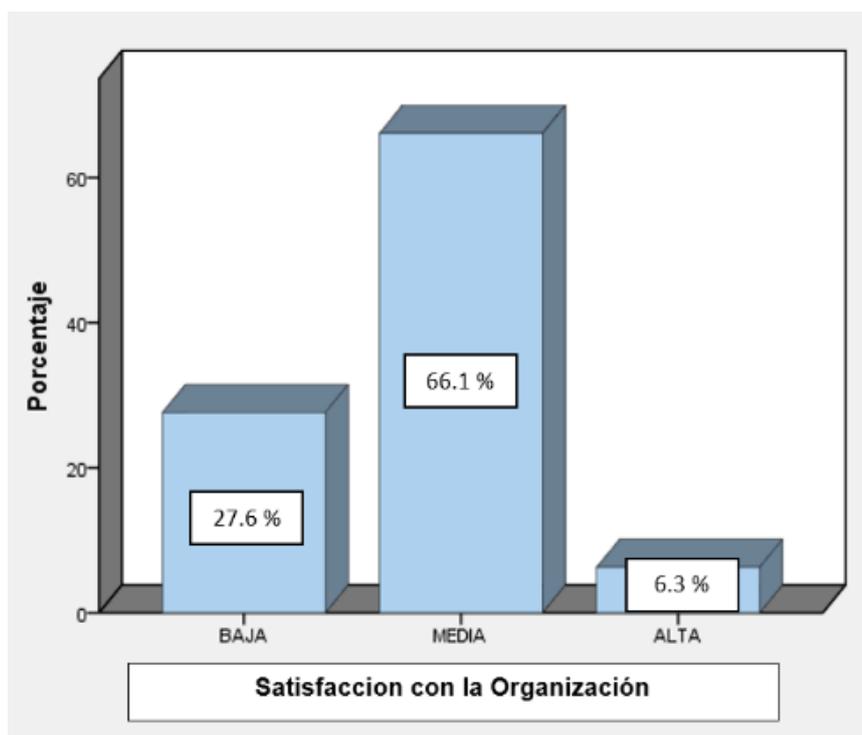


Figura 8. Niveles de la dimensión satisfacción con la organización.

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 66.1% refieren que se tiene un nivel medio sobre la satisfacción con la organización, un 27.6% considera que se tiene un nivel bajo sobre la satisfacción con la organización y un 6.3% considera que se tiene un nivel alto en la satisfacción con la organización.

3.1.2.2 Satisfacción con las Relaciones Humanas

Tabla 19

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión satisfacción con las relaciones humanas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Media	115	48.1
Alta	124	51.9
Total	239	100,0

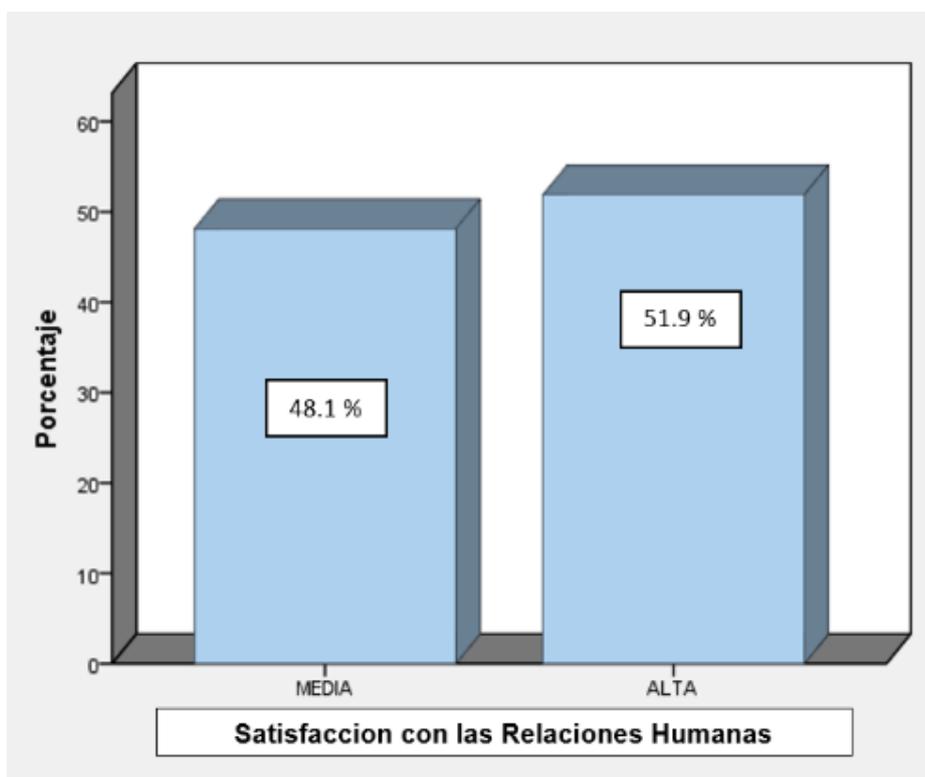


Figura 9. Niveles de la dimensión satisfacción con las relaciones humanas.

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 51.9% refieren que se tiene un nivel alto sobre la satisfacción con las relaciones humanas, un 48.1% considera que se tiene un nivel medio sobre la satisfacción con las relaciones humanas y un 0% considera que se tiene un nivel bajo en la satisfacción con las relaciones humanas

3.1.2.3 Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Tabla 20

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión satisfacción con la producción de bienes y servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Baja	3	1.3
Media	215	90.0
Alta	21	8.8
Total	239	100,0

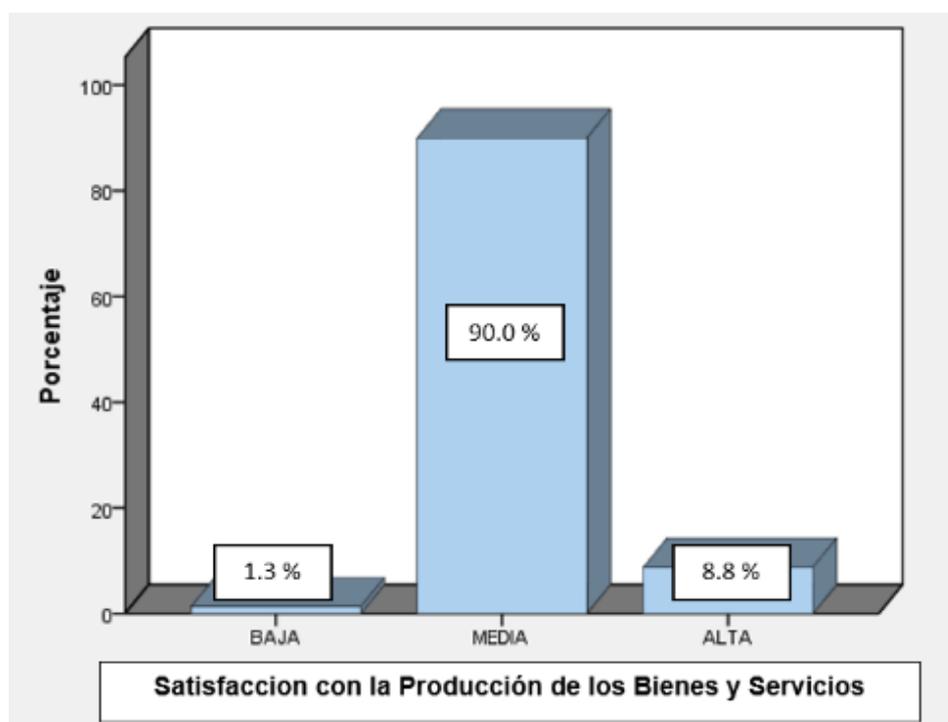


Figura 10. Niveles de la dimensión satisfacción con la producción de bienes y servicios

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, el 90.0% refieren que se tiene un nivel medio sobre la satisfacción con la producción de bienes y servicios, un 8.8% considera que se tiene un nivel alto sobre la satisfacción con la producción de bienes y servicios y un 1.3% considera que se tiene un nivel bajo en satisfacción con la producción de bienes y servicios.

3.1.2.4 Satisfacción con el Control de Supervisión

Tabla 21

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión satisfacción con el control de supervisión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Baja	3	1.3
Media	236	98.7
Total	239	100,0

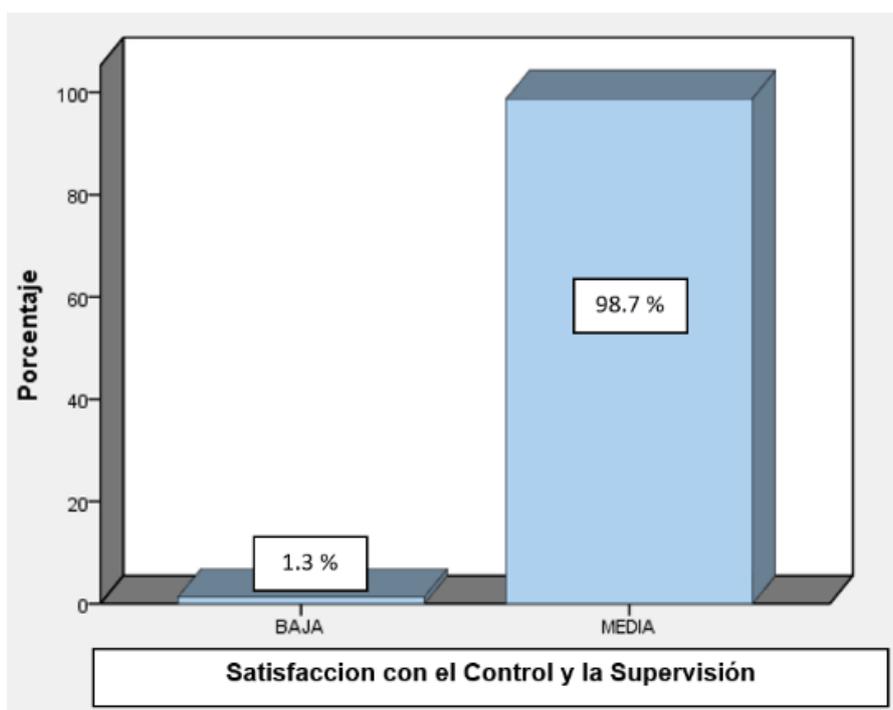


Figura 11. Niveles de la dimensión satisfacción con el control de supervisión

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, 98.7% refieren que se tiene un nivel medio sobre la satisfacción con el control de supervisión, un 1.3% considera que se tiene un nivel bajo sobre la satisfacción con el control de supervisión y un 0% considera que se tiene un nivel alto en satisfacción con el control de supervisión.

3.1.2.5. Satisfacción con la Promoción y Remuneración

Tabla 22

Distribución de los niveles de frecuencia de la dimensión satisfacción con la promoción y remuneración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Baja	208	87.0
Media	31	13.0
Total	239	100,0

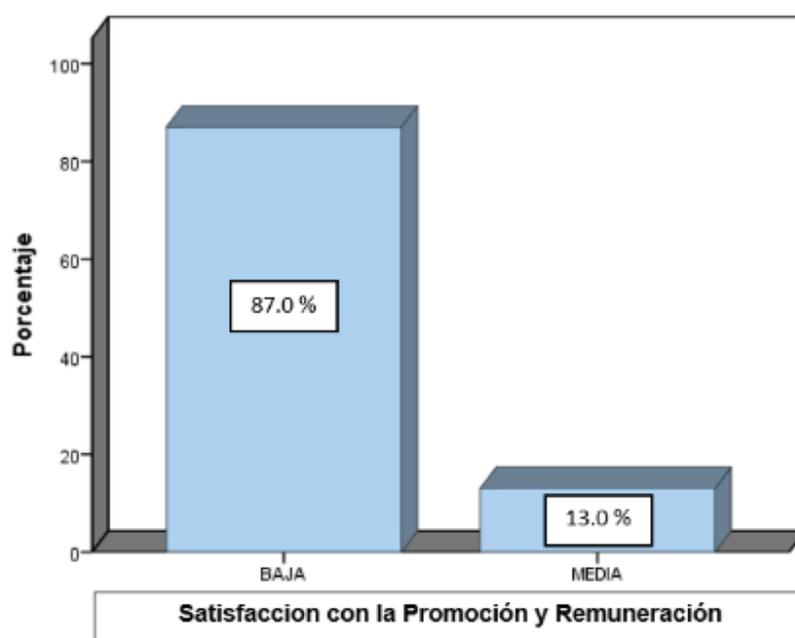


Figura 12. Niveles de la dimensión satisfacción con la promoción y remuneración.

En la tabla se observa que, del total de 239 pacientes encuestados, 87.0% refieren que se tiene un nivel bajo sobre la satisfacción con la promoción y remuneración, un 13.0% considera que se tiene un nivel medio sobre la satisfacción con la promoción y remuneración y un 0% considera que se tiene un nivel alto satisfacción con la promoción y remuneración.

3.2. Análisis Inferencial

3.1.3. Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Tabla 23

Prueba de correlación de Spearman entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral.

			Gestión Talento Humano	Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	239	239
	Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$ y Nivel significancia: $p = 0.00$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla tenemos un coeficiente de correlación muy fuerte ($p = 0.000$, $Rho = 0.894$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la gestión de talento humano y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.1.4. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre la selección de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Ha: Existe relación directa entre la selección de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Tabla 24

Prueba de correlación de Spearman entre la selección de personas y la satisfacción laboral.

			Satisfacción n Laboral	Selección de Personas
Rho de Spearman	Selección de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	239	239
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$ y Nivel significancia: $p = 0.00$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla tenemos un coeficiente de correlación muy fuerte ($p = 0.000$, $Rho = 0.860$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la selección de personas y la variable satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.1.5. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre la capacitación de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018

Ha: Existe relación directa entre la capacitación de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Tabla 25

Prueba de correlación de Spearman entre la capacitación de personas y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral		
		Capacitación de Personas		
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (bilateral)		,000
		N	239	239
	Capacitación de Personas	Coeficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	239	239

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

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$ y Nivel significancia: $p = 0.00$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla tenemos un coeficiente de correlación muy fuerte ($p = 0.00$, $Rho = 0.860$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la capacitación de personas y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.1.6. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Ha: Existe relación directa entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018.

Tabla 26.

Prueba de correlación de Spearman entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral		
		Desarrollo de Personas		
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	239	239
	Desarrollo de Personas	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	239	239

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

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$ y Nivel significancia: $p = 0.00$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; Si $p < \alpha$, se rechaza Ho.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla tenemos un coeficiente de correlación muy fuerte ($\rho = 0.00$, $Rho = 0.832$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre el desarrollo de personas y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En lo que se refiere a la hipótesis general, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con la investigación de Díaz y Salcedo (2015) quien a través de un trabajo realizado referente a la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015, concluye que la gestión del talento humano se encuentra vinculada la satisfacción laboral con un nivel de significancia de 0.01, $R_s = 0.797$ y $P = 0.000 < 0.05$. Esto coincide con Cuesta (2010) en su libro titulado Gestión del Talento Humano y del conocimiento el cual señala que la gestión del talento humano es el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, además se confirma lo planteado por Chiavenato (2009) referente a que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.

En relación a la hipótesis específica uno, los hallazgos nos permiten afirmar que existe una relación entre la selección del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. Este hallazgo coincide con la investigación de Alarcón (2015) quien, a través de un trabajo realizado referente a la Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi, concluye que las entidades aplican inadecuadas técnicas de selección de personas por competencias (43.3%), es decir no utilizan técnicas que permitan seleccionar en base a conocimientos, habilidades y actitudes, lo mismo que le impide directamente disponer del personal adecuado que brinde una garantía a la institución para realizar un alto desempeño. Así mismo Chiavenato (2009) referente a que la selección del personal es un proceso que utiliza una organización para escoger a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible.

En relación a la hipótesis específica dos, los resultados estadísticos muestran que existe una relación entre la capacitación de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. Este hallazgo coincide con la investigación Cevallos y Panchana (2013) quien a

través de un trabajo realizado referente a la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013, concluye que el fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano está basado en programas de capacitación, tanto en el administrativo como técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento integral en cada una de las áreas de la empresa, brindando un beneficio al cumplimiento de los objetivos de la institución. Así mismo De Cenzo, Robbins (2008) referente a que la capacitación estimula las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

En relación a la hipótesis específica tres, los resultados estadísticos muestran que existe una relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. Este hallazgo coincide con lo mencionado por Fabián y Vélez (2014) quien a través de su trabajo realizado referente a la Gestión del Talento Humano y la planificación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral provincia de Lima, años 2013, concluye que existe la relación entre el desarrollo de personas y la planeación estratégica en su tesis de gestión de talento humano en las instituciones educativas en el distrito de Huaral en el año 2013. Así, se confirma lo planteado por Rocco (2009) referente a que de ser factible se puede apoyar a los empleados permitiéndoles seguir estudios, los cuales los harán valiosos para la institución u organización.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

La Gestión del Talento Humano se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018; con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.894 y P=0.000

Segunda:

La Selección de Personal y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018, con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.860 y P=0.000

Tercera:

La capacitación de Personas y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.860 y P=0.000

Cuarta:

El desarrollo de Personas y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. con un nivel de significancia de Rho de Spearman =0.832 y P=0.000

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera:

Se recomienda tener en cuenta que para mejorar la gestión del talento humano de la Municipalidad se debe de contar con un líder, que asuma retos, para que los trabajadores participen, crean y se comprometan con la entidad, solo de esta manera mejorara la satisfacción de los trabajadores.

Segunda:

Se recomienda Gestionar la correcta selección de personal y supervisar esta acción con frecuencia, para que toda persona que ocupe el puesto laboral dentro de la municipalidad se sienta satisfecha.

Tercera:

Se recomienda realizar un cronograma y establecer capacitaciones para todo el personal de la municipalidad, incluir a todos los trabajadores, sin importar la modalidad de contrato de trabajo; esto coadyuva a que los trabajadores reciban nuevos conocimientos los mismo que serán aplicados en su trabajo diario.

Cuarta:

Se recomienda realizar un estudio para identificar cuáles son los temas que los trabajadores consideran importantes para lograr el desarrollo dentro de la municipalidad, temas que coadyuvan a ascender y realizar una carrera institucional.

VII. Referencias

- Alarcón (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi*. Tulcán, Ecuador.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme
- Bartle, P. (2017). La naturaleza de la supervisión. Retrieved from <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whts.htm>
- Bernal, A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Campos, L. (2010). *Supervisión del personal*. Recuperado de: <http://html.monografias.com/supervision-del-personal.html>
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 2da edición. Editorial San Marcos. Perú.
- Cerda, H. (2011). Los Elementos de la Investigación. Primera Edición.
- Cevallos (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. La Libertad, Ecuador.
- Cuesta, A. (2010). Gestión del Talento Humano. Ecoe Ediciones. Perú
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw Hill
- Chiavenato. I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw –Hill. México.
- Chiavenato. I. (2008) Administración para Administradores y No Administradores McGraw Hill, México.
- Chiavenato. I. (2009) Gestión del Talento Humano y del conocimiento. 4ta edición. McGraw-Hill, México.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas (3a ed.)*. México: Thomson.

- Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edition. México: McGraw-Hill.
- Dawis, V. y Lofquist H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. Mneapolis, Mn: University of Minnesota Press.
- Dessler G., (2006). *Administración de personal* .Pearson Educación Octava Edición.
- Díaz, M. y Salcedo, S. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015*. Perú.
- Dolan, S. y otros. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Fabián, L. y Vélez, C. (2014). *Gestión del talento humano y la planeación estratégica en las instituciones educativas inicial del distrito de Huaral, provincia de Lima, año 2013*. Perú.
- Fontaines, T. (2012). *Metodología de la investigación: Pasos para realizar el proyecto de Investigación*. Ediciones: Editorial Júpiter.
- Garmendia, J., & Parra Luna, F. (1993). *Sociología industrial y de recursos humanos*. Madrid, España: Taurus Universitaria.
- Gutiérrez, D., Leyva, S. (2010). *Implementación del módulo de gestión del talento humano a través de computación para optimizar el sistema de recursos humanos como agente a la gestión del conocimiento*”, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gómez (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra. ed.). Córdoba: Brujas
- Grados, J. (2001). *Capacitación y Desarrollo de personal*. Editorial Trillas.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta edición: McGraw - Hill/Interamericana. México
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- House, R.J.-Mitchell, T.R.(1974): *Path goal theory of leadership*. *Journal of*

Contemporary Business, 3, 81-97

- Inca Allcahuaman, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Iriarte Cerdán, L. (2012). *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de enfermería en el Completo Hospitalario de Navarra*. (Tesis de Maestría). Universidad Pública de Navarra, España.
- Lee y Chang (2008) recuperado de <https://kelcorsc.wordpress.com/definicion-de-Satisfacción-laboral/>
- Marín, A. (2008). Metodología de la Investigación 2008. Recuperado de <https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/03/>
- Martínez, J. (2010). Teoría y práctica en recursos humanos. Alemania: Grin.
- Martinez, P. (2002). Gestión social del Talento Humano. Prentice Hall. México.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Instituto Politécnico Nacional. México.
- Millán, J y Montero M. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- Mora Vanegas Carlos (2007). Clima Organizacional consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>.
- Moreira, Rosa. (2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo practico*. Guayaquil. Ecuador.
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. Daena. International Journal of Good Conscience, 7(1) 57- 67. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena*

de supermercados Mercamaxx del Cantón los Bancos, Provincia de Pichincha. Ambato. Ecuador.

Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huánuco. Perú.

Oscoco López, A. (2014). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

Palacios G. (2013). *Evaluación del Clima Organizacional en el Programa Moscamed de Huehuetenango*. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Peru: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016).

Rocco, María. (2009) *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Santiago. Chile.

Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Sánchez H. y Reyes, C. *Metodología y Diseños en la investigación científica*. 2015. quinta edición. Perú.

Tamayo, M. (2015). *El proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. México.

Torres, O. (2007). *Investigación de Campo - Insatisfacción Laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos14/insatisf-laboral/insatisf-laboral.shtml>

Ulloa, Purcachi, Pablo. (1999) *El Desafío de la Gestión de Recursos Humanos*, Universidad de Bolivia, Edicentro, Riobamba-Ecuador.

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud de Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca

Garcilaso de la Vega. Perú.

Valenzuela, A. (2014). *Gestión del Talento Humano: una nueva estrategia de la comunicación organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Zapana, G. y Cutisaca, D. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción- Puno 2015*. Perú.

VIII.- Anexos



“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, AÑO 2018”

Autor: Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo Correo: a.adriana_93@hotmail.com

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. El tipo de investigación es básica, de diseño descriptiva- correlacional, no experimental. La población fueron los trabajadores Cas de la Municipalidad de Ventanilla. Entre los principales resultados se determinó que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral poseen una correlación muy fuerte; es decir que existe relación directa entre estas dos variables.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Satisfacción laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the Human Talent Management and the Labor Satisfaction of the employees of the District Municipality of Ventanilla, 2018. The type of research is basic, of descriptive-correlational design, not experimental. The population was the Cas workers of the Municipality of Ventanilla. Among the main results, it was determined that the management of human talent and job satisfaction have a very strong correlation; that is, there is a direct relationship between these two

variables.

Keywords: Human Talent Management, the Labor Satisfaction.

Introducción

La Municipalidad de Ventanilla es uno de los distritos más grandes de la Provincia Constitucional del Callao; los trabajadores de esta entidad son contratados bajo tres modalidades, los estables (Carrera administrativa -Decreto Legislativo N°276), los Locadores (Trabajadores independientes) y los CAS (Contratación Administrativa de Servicios - Ley N° 29849); la presente investigación solo trabajara con la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios. El Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad establece cuales son las funciones de la Sub Gerencia de Recursos Humano, pero, aunque estas están señaladas de manera literal, algunos son cumplidos de una manera deficiente y otro son ignorados. Un ejemplo de lo mencionado anteriormente es la selección inadecuada del personal, ya que no se cumple con la correcta selección del candidato óptimo para el puesto laboral; como segundo ejemplo esta la capacitación, esta debe brindarse a todo el personal sin distinción alguna, y tercer lugar es el desarrollo del personal, el mismo que debería de ofrecer al trabajador una seguridad dentro de la empresa, y brindarle la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.

Metodología

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de la investigación es de tipo no experimental. La población estuvo conformada por los trabajadores Cas de la Municipalidad de Ventanilla, con una muestra de 239 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta, y fue sometida a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, se obtuvo 0.894

es decir, existe una relación significativa y directa entre la gestión de talento humano y la variable Satisfacción laboral; la validez fue evaluada por juicio de expertos (3) obteniendo el resultado de aplicable. Se estableció la correlación de la variable gestión del talento humano y la satisfacción laboral según Spearman, de la misma manera se estableció la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral.

Resultados

En el contraste de la hipótesis general se aplicó Spearman, obteniendo $R = 0.894$, el cual indica que existe una correlación fuerte entre las variables de investigación.

Tabla 1.

Prueba de correlación según Spearman entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral.

		Gestión Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	.
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	239
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	239

Nivel de confianza: $\alpha = 0,05$

Nivel significancia: $\rho = 0.00$

Regla de decisión: Si $\rho \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $\rho < \alpha$, se rechaza H_0 .

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla tenemos un coeficiente de correlación muy fuerte ($\rho = 0.000$, $Rho = 0.894$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la gestión de talento humano y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En lo que refiere a la hipótesis específica uno, existe un coeficiente de correlación muy fuerte ($\rho = 0.000$, $Rho = 0.860$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la gestión de talento humano y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En relación a la hipótesis específica dos, existe un coeficiente de correlación muy fuerte ($\rho = 0.00$, $Rho = 0.860$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la capacitación de personas y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Referente a la hipótesis específica tres, existe un coeficiente de correlación muy fuerte ($\rho = 0.00$, $Rho = 0.832$) con ello podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre el desarrollo de personas y la variable Satisfacción laboral. Según lo mencionado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Discusión. - En lo que se refiere a la hipótesis general, los análisis estadísticos muestran que existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con la investigación de Díaz y Salcedo (2015) quien a través de un trabajo realizado referente a la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015, concluye que la gestión del talento humano se encuentra vinculada a la satisfacción laboral con un nivel

de significancia de 0.01, $R_s = 0.797$ y $P = 0.000 < 0.05$. Esto coincide con Cuesta (2010) en su libro titulado Gestión del Talento Humano y del conocimiento el cual señala que la gestión del talento humano es el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, además se confirma lo planteado por Chiavenato (2009) referente a que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.

Conclusiones. -

Primera: La Gestión del Talento Humano se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018; con un nivel de significancia de Rho de Spearman $=0.894$ y $P=0.000$

Segunda: La Selección de Personal y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018, con un nivel de significancia de Rho de Spearman $=0.860$ y $P=0.000$

Tercera: La capacitación de Personas y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con un nivel de significancia de Rho de Spearman $=0.860$ y $P=0.000$

Cuarta: El desarrollo de Personas y la satisfacción laboral se relaciona en forma positiva con la Satisfacción laboral para los trabajadores Cas de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018. con un nivel de significancia de Rho de Spearman $=0.832$ y $P=0.000$

Referencias

Cuesta, A. (2010). Gestión del Talento Humano. Ecoe Ediciones. Perú.

Chiavenato. I. (2009) Gestión del Talento Humano y del conocimiento. 4ta edición. McGraw-Hill, México.

Díaz, M. y Salcedo, S. (2015). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015*. Perú.

Hernández, R; Sampieri, R. y Baptista, L (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Reglamento de Organizaciones y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla (2016).

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera la selección de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla?</p> <p>¿De qué manera la capacitación de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla?</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera gestión de talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar de qué manera la selección de personas se relaciona con la satisfacción laboral</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.</p> <p>Hipótesis específicos La selección de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla. La capacitación de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
			Selección de personas	Comunicación Desarrolla pruebas de selección	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10.	1.Nunca 2.Raras veces 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]
			Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño Inversiones en las capacitaciones	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	1.Nunca 2.Raras veces 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]
			Desarrollo de personas	Motivación satisfacción	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.	1.Nunca 2.Raras veces 3.Aveces 4.Casi siempre 5.Siempre	Ineficiente [10-24] Moderado [25-38] Eficiente [39-50]
			Variable 2: Satisfacción Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores de	Nivel y Rango
			Satisfacción con la organización	Institucional	1,2,3,4,5,6,7,8.	1.Nunca 2. A veces 3.Siempre	Baja [08-14] Media [15-18] Alta [19-24] Baja [07-12] Media [13-17]

<p>ventanilla?</p> <p>¿De qué manera el desarrollo de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla?</p>	<p>de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla. Determinar de qué manera la capacitación de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.</p> <p>Determinar de qué manera el desarrollo de personas se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.</p>	<p>de la municipalidad distrital de ventanilla.</p> <p>El desarrollo de personas se relaciona con en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla.</p>	<p>Satisfacción con las relaciones humanas</p> <p>Satisfacción con la producción de bienes y servicios</p> <p>Satisfacción con el control y supervisión</p> <p>Satisfacción con la promoción y remuneración</p>	<p>Actitud de superiores y trabajadores</p> <p>Contribución Compromiso Laboral</p> <p>Evaluación del Personal</p> <p>Situación económica</p>	<p>9,10,11,12,13,14,15.</p> <p>16,17,18,19,20,21,22.</p> <p>23,24,25,26,27,28,29.</p> <p>30,31,32,33,34,35,36.</p>	<p>1.Nunca 2. A veces 3.Siempre</p> <p>1.Nunca 2. A veces 3.Siempre</p> <p>1.Nunca 2. A veces 3.Siempre</p> <p>1.Nunca 2. A veces 3.Siempre</p>	<p>Alta [18-21]</p> <p>Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]</p> <p>Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]</p> <p>Baja [07-12] Media [13-17] Alta [18-21]</p>
--	--	---	---	--	--	---	--



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Sub Gerencia de Atención al Vecino y Registro Civil

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (F U T)

Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ventanilla

SELLO DE RECEPCIÓN

RECIBIDO

04 JUN 2018

Cont: *[Signature]*

Solicito: *Acceso a la Titulación de la Municipalidad para Realizar Encuestas al Personal CAS.*

Dependencia o Autoridad:

NOMBRES Y APELLIDOS *Elizabet Adriana Machuca Anzulo* **FECHA DE NACIMIENTO** *08 '09 '199*

NOMBRE DE LA ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA

DNI / RUC / CE / PASAPORTE

47948512

DOMICILIO ACTUAL (AV. / CALLE / JIRÓN / PSJE. / N° / DPTO. / MZ. / LOTE / URB/A.H.)

Av. Belaunde Oreste 544 - Comas .

DISTRITO	PROVINCIA	TELEFONO - CELULAR
<i>Comas</i>	<i>Lima</i>	<i>982108259</i>

FUNDAMENTACIÓN DE LA SOLICITUD:

Solicito acceder a las instalaciones de la Municipalidad de Ventanilla para Realizar encuestas al Personal CAS, yo que mi persona esta realizando una tesis titulada Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en los trabajadores CAS de dicha entidad edil.

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

- | | |
|------------------------|----------|
| 1) <i>Copia de DNI</i> | 2) _____ |
| 3) _____ | 4) _____ |
| 5) _____ | 6) _____ |
| 7) _____ | 8) _____ |

[Signature]

FIRMA DEL SOLICITANTE / REPRESENTANTE



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, AÑO 2018”

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. MADRIAGA AREVALO ELIZABETH ADRIANA

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 19 de junio 2018

.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación



Encuesta sobre Gestión del Talento Humano

Estimado (a) trabajador, le solicito que responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán mantenidas en confidencialidad.

Considera la siguiente escala:

nunca	raras veces	a veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Selección de Personas						
1.	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2.	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3.	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.					
4.	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y operación con otros trabajadores.					
5.	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6.	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7.	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8.	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9.	Se realiza pruebas de personalidad que demuestran					

	el carácter y el tratamiento del trabajador.					
10.	Realiza el papel que desempeñaría en la institución antes de ser Seleccionado.					
Capacitación de Personas						
11.	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12.	Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad.					
13.	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la municipalidad.					
14.	Los trabajadores son evaluados después de una capacitación.					
15.	Los trabajadores de la municipalidad reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16.	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17.	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18.	La municipalidad donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
19.	El alcalde capacita personalmente en la municipalidad.					
20.	Se le proporciona conocimiento técnico o profesional.					
Desarrollo de Personas						
21.	Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad.					
22.	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.					
23.	Se le orienta hacia el futuro para el desarrollo personal.					
24.	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
25.	Recibe ayuda para prepararlo en futuras					

	responsabilidades.					
26.	Conoce y aplica las nuevas tecnologías.					
27.	Se realiza la rotación permanente de cargos en la municipalidad.					
28.	La Alcaldía municipal le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29.	El alcalde atiende las dificultades que se presentan en su desempeño laboral en forma oportuna.					
30.	Se siente satisfecho en la labor que realiza en la municipalidad.					



Encuesta sobre Satisfacción Laboral

Estimado (a) trabajador, le solicito que responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán mantenidas en confidencialidad.

Considera la siguiente escala:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

N°	Dimensiones	VALORACIÓN		
		1	2	3
Satisfacción con la Organización				
1.	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.			
2.	Los directivos de la municipalidad manejan adecuadamente las negociaciones con los trabajadores en aspectos laborales.			
3.	La municipalidad brinda seguridad en el empleo.			
4.	Reconoce los directivos de la municipalidad el tipo de participación que usted realiza a través de su gerencia en la consecución de las metas organizacionales.			
5.	Se preocupan los directivos de la municipalidad por brindar un excelente clima laboral en sus trabajadores.			
6.	Los cargos gerenciales se otorgan a los más capaces.			
7.	Cumplen la municipalidad puntualmente con otorgar			

	diferentes beneficios otorgados por el gobierno.			
8.	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la municipalidad.			
Satisfacción con las Relaciones Humanas				
9.	Se respira trato de igualdad y justicia en la municipalidad.			
10.	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.			
11.	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con los compañeros de labores.			
12.	Es capaz de establecer límites con los compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna delegatura o cargo.			
13.	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización.			
14.	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la municipalidad.			
15.	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.			
Satisfacción con la producción de bienes y servicios				
16.	Considera que las meta y tasas de producción exigidos por la municipalidad son adecuadas.			
17.	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.			
18.	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas.			
19.	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.			
20.	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasa de producción exigida.			
21.	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de objetivos.			

22.	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.			
Satisfacción con el Control de Supervisión				
23.	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades.			
24.	Está consciente que el control de supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.			
25.	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.			
26.	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores.			
27.	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral			
28.	La fiscalización a que es sometido en el trabajo le genera tensión emocional.			
29.	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la organización.			
Satisfacción con la Promoción y Remuneración				
30.	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.			
31.	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la municipalidad.			
32.	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la municipalidad.			
33.	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de forma que la municipalidad ofrece.			
34.	Las dietas, horas extras y pluses que ofrece la municipalidad son accesibles solo a determinados trabajadores.			
35.	El trabajo extra es recompensado de alguna formas por la organización.			

36.	Hay personas en la organización que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que el papel le exige para ello.			
-----	---	--	--	--



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ventanilla, año 2018" de la estudiante : Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018



Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



Resumen de coincidencias

23 %

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Tecsup Trabajo de estudiante	2 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	2 %
4	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.uanew.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unhieval.edu... Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1 %



Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elizabeth Adriana Madriga Arevalo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SELECCIÓN DE PERSONAS							
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	✓		✓	✓	✓	✓	
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	✓		✓	✓	✓	✓	
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓	✓	✓	✓	
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y operación con otros trabajadores	✓		✓	✓	✓	✓	
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	✓		✓	✓	✓	✓	
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓	✓	✓	✓	
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	✓		✓	✓	✓	✓	
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	✓		✓	✓	✓	✓	
9	Se realiza pruebas de personalidad que demuestran el carácter y el tratamiento del trabajador.	✓		✓	✓	✓	✓	
10	Realiza el papel que desempeñaría en la institución antes de ser seleccionado	✓		✓	✓	✓	✓	
	CAPACITACION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	✓		✓	✓	✓	✓	
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad.	✓		✓	✓	✓	✓	
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la municipalidad.	✓		✓	✓	✓	✓	
14	Los trabajadores son evaluados después de una capacitación.	✓		✓	✓	✓	✓	
15	Los trabajadores de la municipalidad reaccionan positivamente ante las evaluaciones	✓		✓	✓	✓	✓	
16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓	✓	✓	✓	
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓	✓	✓	✓	
18	La municipalidad donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓	✓	✓	✓	
19	El alcalde capacita personalmente en la municipalidad.	✓		✓	✓	✓	✓	
20	Se le proporciona conocimiento técnico o profesional.	✓		✓	✓	✓	✓	
	DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad.	✓		✓	✓	✓	✓	

22	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.	✓	✓	✓	✓
23	Se le orienta hacia el futuro para el desarrollo personal.	✓	✓	✓	✓
24	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓	✓	✓	✓
25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓	✓	✓	✓
26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías.	✓	✓	✓	✓
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en la municipalidad.	✓	✓	✓	✓
28	La Alcaldía municipal le presta atención a sus necesidades de desarrollo	✓	✓	✓	✓
29	Brinda las facilidades a los estudiantes y docentes para mejorar los aprendizajes	✓	✓	✓	✓
30	Visita permanentemente las aulas y conversa con los estudiantes	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. SANCHEZ AGUIRRE JUDY DE HERRERA DNI: 09104533

Especialidad del validador: EN EDUCACIÓN

02 de 06 del 2012

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

Anexo E: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SELECCIÓN DE PERSONAS							
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	✓		✓		✓		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	✓		✓		✓		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y operación con otros trabajadores	✓		✓		✓		
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	✓		✓		✓		
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	✓		✓		✓		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	✓		✓		✓		
9	Se realiza pruebas de personalidad que demuestran el carácter y el tratamiento del trabajador.	✓		✓		✓		
10	Realiza el papel que desempeñaría en la institución antes de ser seleccionado	✓		✓		✓		
	CAPACITACION DE PERSONAS							
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad.	✓		✓		✓		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la municipalidad.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores son evaluados después de una capacitación.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores de la municipalidad reaccionan positivamente ante las evaluaciones	✓		✓		✓		
16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
18	La municipalidad donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
19	El alcalde capacita personalmente en la municipalidad.	✓		✓		✓		
20	Se le proporciona conocimiento técnico o profesional.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE PERSONAS							
21	Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		

22	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.	✓	✓	✓
23	Se le orienta hacia el futuro para el desarrollo personal.	✓	✓	✓
24	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓	✓	✓
25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓	✓	✓
26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías.	✓	✓	✓
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en la municipalidad.	✓	✓	✓
28	La Alcaldía municipal le presta atención a sus necesidades de desarrollo	✓	✓	✓
29	Brinda las facilidades a los estudiantes y docentes para mejorar los aprendizajes	✓	✓	✓
30	Visita permanentemente las aulas y conversa con los estudiantes	✓	✓	✓

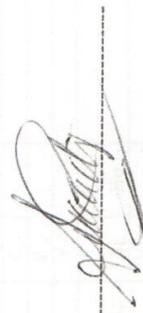
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existo suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. J. Pacheco DNI: 09-728050

Especialidad del validador:

..... 08 de 06 del 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	SELECCIÓN DE PERSONAS							
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	✓		✓		✓		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	✓		✓		✓		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o trabajo.	✓		✓		✓		
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y operación con otros trabajadores	✓		✓		✓		
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	✓		✓		✓		
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	✓		✓		✓		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	✓		✓		✓		
9	Se realiza pruebas de personalidad que demuestran el carácter y el tratamiento del trabajador.	✓		✓		✓		
10	Realiza el papel que desempeñaría en la institución antes de ser seleccionado	✓		✓		✓		
	CAPACITACION DE PERSONAS	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	✓		✓		✓		
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en la municipalidad.	✓		✓		✓		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la municipalidad.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores son evaluados después de una capacitación.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores de la municipalidad reaccionan positivamente ante las evaluaciones	✓		✓		✓		
16	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
18	La municipalidad donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	✓		✓		✓		
19	El alcalde capacita personalmente en la municipalidad.	✓		✓		✓		
20	Se le proporciona conocimiento técnico o profesional.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE PERSONAS	SI	No	SI	No	SI	No	
21	Se le brinda oportunidades de superación en la municipalidad.	✓		✓		✓		

22	Es estimulado a participar en las relaciones de su comunidad.	✓	✓	✓
23	Se le orienta hacia el futuro para el desarrollo personal.	✓	✓	✓
24	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓	✓	✓
25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓	✓	✓
26	Conoce y aplica las nuevas tecnologías.	✓	✓	✓
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en la municipalidad.	✓	✓	✓
28	La Alcaldía municipal le presta atención a sus necesidades de desarrollo	✓	✓	✓
29	Brinda las facilidades a los estudiantes y docentes para mejorar los aprendizajes	✓	✓	✓
30	Visita permanentemente las aulas y conversa con los estudiantes	✓	✓	✓

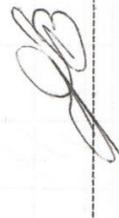
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: MELGAR BEGAZO ARTURO DNI: 29308486

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN MBA

...Cd...de...06...del 20...18



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



ESCUELA DE POSTGRADO

Anexo E: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCION CON LA ORGANIZACION							
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la municipalidad manejan adecuadamente las negociaciones con los trabajadores en aspectos laborales.	✓		✓		✓		
3	La municipalidad brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconoce los directivos de la municipalidad el tipo de participación que usted realiza a través de su gerencia en la consecución de las metas organizacionales.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los directivos de la municipalidad por brindar un excelente clima laboral en sus trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los cargos gerenciales se otorgan a los más capaces.	✓		✓		✓		
7	Cumplen la municipalidad puntualmente con otorgar diferentes beneficios otorgados por el gobierno	✓		✓		✓		
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LAS RELACIONES HUMANAS							
9	Se respira trato de igualdad y justicia en la municipalidad.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con los compañeros de labores	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con los compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna delegatura o cargo.	✓		✓		✓		
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la municipalidad.	✓		✓		✓		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LA PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS							

16	Considera que las meta y tasas de producción exigidos por la municipalidad son adecuadas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasa de producción exigida	<input checked="" type="checkbox"/>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bines y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON EL CONTROL DE SUPERVISIÓN								
23	La gestión que realiza es importante para cumplir con las metas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Está consciente que el control de supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación	<input checked="" type="checkbox"/>							
26	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>							
28	La fiscalización a que es sometido en el trabajo le genera tensión emocional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON LA PROMOCION Y REMUNERACION								
30	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
31	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de forma que la municipalidad ofrece.	<input checked="" type="checkbox"/>							
34	Las dietas, horas extras y pluses que ofrece la municipalidad son accesibles solo a determinados trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>							
35	El trabajo extra es recompensado de alguna formas por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
36	Hay personas en la organización que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que el papel le exige para ello.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. José Alcántara Sánchez** DNI: **89104533**

Especialidad del validador: **Defensa**

..... de del 2018.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

Anexo E: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCION CON LA ORGANIZACION							
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la municipalidad manejan adecuadamente las negociaciones con los trabajadores en aspectos laborales.	✓		✓		✓		
3	La municipalidad brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconoce los directivos de la municipalidad el tipo de participación que usted realiza a través de su gerencia en la consecución de las metas organizacionales.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los directivos de la municipalidad por brindar un excelente clima laboral en sus trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los cargos gerenciales se otorgan a los más capaces.	✓		✓		✓		
7	Cumplen la municipalidad puntualmente con otorgar diferentes beneficios otorgados por el gobierno	✓		✓		✓		
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LAS RELACIONES HUMANAS							
9	Se respira trato de igualdad y justicia en la municipalidad.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con los compañeros de labores	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con los compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna delegatura o cargo.	✓		✓		✓		
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la municipalidad.	✓		✓		✓		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LA PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS							

16	Considera que las meta y tasas de producción exigidos por la municipalidad son adecuadas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasa de producción exigida	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bines y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON EL CONTROL DE SUPERVISIÓN								
23	La gestión que realiza es importante para cumplir con las metas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Está consciente que el control de supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación	<input checked="" type="checkbox"/>							
26	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>							
28	La fiscalización a que es sometido en el trabajo le genera tensión emocional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON LA PROMOCION Y REMUNERACION								
30	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
31	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de forma que la municipalidad ofrece.	<input checked="" type="checkbox"/>							
34	Las dietas, horas extras y pluses que ofrece la municipalidad son accesibles solo a determinados trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>							
35	El trabajo extra es recompensado de alguna formas por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
36	Hay personas en la organización que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que el papel le exige para ello.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Excelente Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. *Spikell Alicia Diaz* DNI: 9925050

Especialidad del validador: *Psicología*

... 20 de 05 del 2018

[Firma]
Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCION CON LA ORGANIZACION							
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la municipalidad manejan adecuadamente las negociaciones con los trabajadores en aspectos laborales.	✓		✓		✓		
3	La municipalidad brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconoce los directivos de la municipalidad el tipo de participación que usted realiza a través de su gerencia en la consecución de las metas organizacionales.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los directivos de la municipalidad por brindar un excelente clima laboral en sus trabajadores	✓		✓		✓		
6	Los cargos gerenciales se otorgan a los más capaces.	✓		✓		✓		
7	Cumplen la municipalidad puntualmente con otorgar diferentes beneficios otorgados por el gobierno	✓		✓		✓		
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LAS RELACIONES HUMANAS							
9	Se respira trato de igualdad y justicia en la municipalidad.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con los compañeros de labores	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con los compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna delegatura o cargo.	✓		✓		✓		
13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la municipalidad.	✓		✓		✓		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	✓		✓		✓		
	SATISFACCION CON LA PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS							

16	Considera que las meta y tasas de producción exigidos por la municipalidad son adecuadas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasa de producción exigida	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bines y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON EL CONTROL DE SUPERVISION								
23	La gestión que realiza es importante para cumplir con las metas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Está consciente que el control de supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación	<input checked="" type="checkbox"/>							
26	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>							
28	La fiscalización a que es sometido en el trabajo le genera tensión emocional.	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	SATISFACCION CON LA PROMOCION Y REMUNERACION								
30	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
31	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de forma que la municipalidad ofrece.	<input checked="" type="checkbox"/>							
34	Las dietas, horas extras y pluses que ofrece la municipalidad son accesibles solo a determinados trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>							
35	El trabajo extra es recompensado de alguna formas por la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>							
36	Hay personas en la organización que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que el papel le exige para ello.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dir/Mg: MELGAR BEGAZO Arturo E. DNI: 29304488

Especialidad del validador: doctor Edvocado, MBA

08 de 06 del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....

.....
Firma del Experto Informante.

Instrumento: Variable Gestor del Talento Humano																																													
ITEMS	Dimensión 1. Selección de Personas															Dimensión 2. Capacitación de Personas															Dimensión 3. Desarrollo de Personas														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30															
encuestado 1	5	4	5	4	3	3	1	1	1	4	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	5	3	2	1	3													
encuestado 2	4	4	3	5	4	1	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	5	3	3	2	4														
encuestado 3	4	5	4	5	4	1	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	5	3	3	2	4															
encuestado 4	3	4	3	5	4	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2														
encuestado 5	3	5	3	5	4	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2														
encuestado 6	3	4	3	4	3	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	1	4	2	3	2	5	1	2	2	3															
encuestado 7	3	4	4	5	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2															
encuestado 8	4	4	4	5	4	1	1	1	1	5	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3															
encuestado 9	3	4	3	5	3	1	1	1	1	4	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3															
encuestado 10	3	4	4	5	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3	1	2	2	2															
encuestado 11	3	4	3	4	3	2	1	1	1	4	1	2	1	1	3	4	3	1	1	1	2	4	2	4	2	5	3	1	1	2															
encuestado 12	3	5	4	5	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3	2	2	2	2															
encuestado 13	4	4	5	5	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	4	2	2	3	4	3	1	1	2															
encuestado 14	3	3	5	5	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	1	2	3	3	3	1	1	2															
encuestado 15	4	4	4	5	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2														

Instrumento: Variable Satisfacción Laboral																																										
ÍTEM	Dimensión 1 Satisfacción con la Organización										Dimensión 2 Satisfacción con las relaciones humanas										Dimensión 3 Satisfacción con la provisión de bienes y permisos						Dimensión 4 Satisfacción con el control supervisor										Dimensión 5 Satisfacción con la promoción y remuneración					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38				
enuestrado 1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3							
enuestrado 2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3							
enuestrado 3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3							
enuestrado 4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2							
enuestrado 5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2							
enuestrado 6	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2							
enuestrado 7	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3							
enuestrado 8	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3							
enuestrado 9	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3							
enuestrado 10	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3							
enuestrado 11	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3							
enuestrado 12	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3							
enuestrado 13	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3							
enuestrado 14	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3							
enuestrado 15	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2							

ITEMS	Instrumento: Variable Gestor del Talento Humano																																
	Dimensión 1 Selección de Personas							Dimensión 2 Capacitación de Personas							Dimensión 3 Desarrollo de Personas																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
encuestado 1	5	4	5	4	3	3	1	1	1	4	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	5	3	2	1	3		
encuestado 2	4	4	3	5	4	1	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	5	3	3	2	4		
encuestado 3	4	5	4	5	4	1	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2	3	5	3	3	2	4		
encuestado 4	3	4	3	5	4	1	1	1	1	5	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2		
encuestado 5	3	5	3	5	4	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	4	1	4	2	3	1	3	1	1	2		
encuestado 6	3	4	4	3	4	3	1	1	1	5	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	1	4	2	3	4	2	5	1	2	2	3		
encuestado 7	3	4	4	5	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	2		
encuestado 8	4	4	4	5	4	1	1	1	1	5	3	2	2	1	4	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3		
encuestado 9	3	4	4	5	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	1	2	2		
encuestado 10	3	4	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2		
encuestado 11	3	4	4	3	4	3	2	1	1	4	1	2	1	1	4	3	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	5	3	1	1	2		
encuestado 12	3	5	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2		
encuestado 13	4	4	5	5	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	4	2	2	2	3	4	3	1	1	2		
encuestado 14	3	3	5	5	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	1	2	3	3	3	1	1	1	2		
encuestado 15	4	4	4	5	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	1	2	3	3	3	3	1	1	2		
encuestado 16	4	5	4	5	3	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	5	2	1	1	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3		
encuestado 17	4	4	4	5	4	2	1	1	1	4	1	1	4	1	3	4	1	3	1	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3		
encuestado 18	3	3	4	5	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3		
encuestado 19	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	4	1	1	1	2	1	4	3	2	2	3	4	1	3	1	3		
encuestado 20	3	4	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2		
encuestado 21	3	3	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2		
encuestado 22	3	4	5	5	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	5	2	1	1	2	1	4	3	2	2	3	4	3	2	1	2		
encuestado 23	4	3	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3	4	3	2	1	2		
encuestado 24	4	4	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	2	2	3	2	2	1	1	3		
encuestado 25	3	3	5	5	4	2	1	1	1	4	1	1	3	1	3	4	2	1	1	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2		
encuestado 26	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2		
encuestado 27	3	4	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	1	3		
encuestado 28	3	4	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	2	4	2	1	2		
encuestado 29	2	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	3	2	3	2	1	3		
encuestado 30	4	4	5	4	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	4	2	3	3	5	1	2	2	2	4		
encuestado 31	4	3	4	5	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	1	4	2	3	4	3	3	1	1	1	4		
encuestado 32	5	4	4	5	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	4	4	2	4	3	3	3	2	1	3		
encuestado 33	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3		
encuestado 34	3	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3		
encuestado 35	5	3	5	5	4	1	1	1	1	5	3	1	4	1	3	4	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3		
encuestado 36	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	1	3	
encuestado 37	5	5	5	4	3	1	1	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	1	2	
encuestado 38	4	3	5	4	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	3	4	2	2	2	3	3	3	1	1	2		
encuestado 39	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	3		
encuestado 40	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
encuestado 41	4	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	
encuestado 42	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	
encuestado 43	4	4	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3
encuestado 44	4	3	3	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	4	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2
encuestado 45	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	4	3	1	1	2	1	2
encuestado 46	5	4	5	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	5	3	2	1	3	1	3
encuestado 47	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	2
encuestado 48	3	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	1	2	2
encuestado 49	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	4	3	1	1	3	1	3
encuestado 50	5	4	4	5	5	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	5	2	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	1	3

испытание 201	3	3	5	5	4	2	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	4	2	1	1	2	1	1	2	3	3	4	3	2	2	2	
испытание 202	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	5	3	2	4
испытание 203	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	
испытание 204	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	5	3	2	1	3	
испытание 205	4	5	4	5	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	3	2	2	2	1	1	3	
испытание 206	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	4	4	2	2	2	2	3	2	1	3	
испытание 207	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	
испытание 208	3	4	3	5	4	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	
испытание 210	4	3	5	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	2	3	4	2	3	3	3	1	1	2	3	
испытание 211	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	4	2	2	2	1	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	
испытание 212	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	
испытание 213	5	4	5	4	3	3	1	1	1	1	4	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	5	3	2	1	3	
испытание 214	3	5	3	5	4	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	
испытание 215	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	4	2	2	3	2	3	3	1	1	2	
испытание 216	3	3	5	5	4	2	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	4	2	1	1	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	
испытание 217	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	2	3	5	1	2	2	2	2	2	
испытание 218	5	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	
испытание 219	4	4	4	5	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	1	1	3	
испытание 220	3	5	4	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
испытание 221	4	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	
испытание 222	4	3	5	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	4	2	2	3	3	3	1	1	1	2	
испытание 223	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	
испытание 224	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	
испытание 225	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	3	1	2	2	
испытание 226	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	3	
испытание 227	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1	5	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	3	3	5	3	3	2	2	4	
испытание 228	4	3	5	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	2	3	4	2	3	3	3	3	1	1	2	
испытание 229	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	5	3	2	1	3	
испытание 230	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	4	2	3	5	1	2	2	2	2	
испытание 231	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	
испытание 232	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	
испытание 233	3	4	3	4	3	2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	3	4	3	1	1	1	2	4	2	4	2	5	3	1	1	2	
испытание 234	4	3	5	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	4	1	2	4	1	2	3	4	2	2	3	3	3	1	1	2	
испытание 235	3	3	5	5	4	2	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	4	2	1	1	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	
испытание 236	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	4	3	2	1	2	2	
испытание 237	3	4	3	5	4	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	
испытание 238	4	5	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	
испытание 239	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2	

Resultado preg variable 1.spv [Documented] - IBM SPSS Statistics: Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Inserir Formato Analizar Marketing directo Graficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultados

- Logaritmo
- Fiabilidad
- Notas
- Escalas ALL VARIA
- Titulos
- Resumen de Estadísticas
- Estadísticas
- Estadísticas
- Coefficiente d

```

RELIABILITY
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	239	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	239	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.760	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha sido suprimido	Varianza de escala si el elemento ha sido suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento ha sido suprimido
p1	64,93	46,685	-.016	.770
p2	64,70	48,942	-.258	.780
p3	64,56	43,982	.315	.751
p4	64,19	44,929	.279	.754
p5	65,09	45,425	-.206	.757
p6	67,39	44,877	.246	.755
p7	67,66	47,049	.000	.761
p8	67,66	47,049	.000	.761
p9	67,66	47,049	.000	.761
p10	65,14	40,249	.341	.753
p11	67,17	38,284	.707	.720
p12	67,46	44,233	-.385	.749
p13	67,13	41,436	.544	.737

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidad: ON

Resultado: prog variable 1.sps (Document4) - IBM SPSS Statistics: Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Inserir Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Medida	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
	68,05	47,049	6,859	30

	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
Medida	67,66	67,66	67,66	65,14	67,17	67,46	67,13	67,66	66,18	65,14	67,00	67,33	66,66	66,91	66,85	65,12	66,43	66,10	66,16	65,23	66,15	66,94	67,30	65,26
Varianza	47,049	47,049	47,049	40,249	38,394	44,333	41,436	47,049	46,333	44,204	43,723	45,551	47,049	42,067	42,700	48,062	43,246	40,271	44,742	39,134	42,185	43,465	44,577	44,577
Desviación estándar	6,859	6,859	6,859	6,341	6,200	6,602	6,436	6,859	6,808	6,602	6,611	6,751	6,859	6,481	6,516	6,921	6,580	6,341	6,691	6,260	6,481	6,580	6,611	6,611
N de elementos	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Estadísticas de escala

Medida	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
68,05	47,049	6,859	30

Coefficiente de correlación intraclass

Medidas únicas	95% de intervalo de confianza superior		Pueba F con valor verdadero 0	
	Medidas promedio	Medidas únicas	Valor	Sig.
	.095*	.077	4,165	.000
	.760*	.714	4,165	.000

Medida de efectos combinados bidireccionales. Todas las celdas de personas son aleatorias y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

resultador general lo bueno y malo.aspx [Documento2] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formateo Análisis Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	161	67,4	67,4	67,4
regular	78	32,6	32,6	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Satisfacción con la Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	66	27,6	27,6	27,6
regular	156	66,1	66,1	93,7
excelente	15	6,3	6,3	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Satisfacción con las relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido regular	115	48,1	48,1	48,1
excelente	124	51,9	51,9	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Satisfacción con la producción de bienes y servicios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	3	1,3	1,3	1,3
regular	215	90,0	90,0	91,2
excelente	21	8,8	8,8	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Satisfacción con el control y supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	3	1,3	1,3	1,3
regular	236	98,7	98,7	100,0
Total	239	100,0	100,0	

Satisfacción con la promoción y remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	208	87,0	87,0	87,0
regular	31	13,0	13,0	100,0
Total	239	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018" de la estudiante : Elizabeth Adriana Madriaga Arevalo; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018


Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



The screenshot shows a mobile application interface. The top part displays the cover of a thesis titled "Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018". The cover includes the logo of "ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" and a circular stamp from "UCV INVESTIGACIÓN CAMPUS LIMA NORTE". Below the cover, a table titled "Resumen de coincidencias" shows a 23% match rate. The table lists 7 items with their respective percentages and sources.

Resumen de coincidencias		
23 %		
1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Tecsup Trabajo del estudiante	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MADRIAGA AREVALO ELIZABETH ADRIANA

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA,
AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 26 DE AGOSTO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
MADRiaga AREVALO ELIZABETH ADRIANA
 D.N.I. : *47948512*
 Domicilio : *AV. BELLAUNDE, OESTE, 544 - COMAS*
 Teléfono : Fijo : *536-0057* Móvil *933708896*
 E-mail : *a.adriana_93@hotmail*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
 Tesis de Pregrado
 Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :
 Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado
 Grado : *MAESTRA*
 Mención : *GESTION PUBLICA*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
MADRiaga AREVALO ELIZABETH ADRIANA

Título de la tesis:
GESTION DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA, AÑO 2018

Año de publicación : *2018*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
 Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : *15-10-2018*