

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



La Gestión del Talento Humano y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019.

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Ciencias Administrativas

Autor:

Manuela Brillith Dominguez Romero

Asesor:

Mtro. Mario Manuel Siles Nates

Tarapoto, octubre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, *Mario Manuel Siles Nates* de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Morales - 2019” constituye la memoria que presenta la Bachiller *Manuela Brillith Dominguez Romero*; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 07 días del mes de octubre del año 2020.



Asesor

Mg. Mario Manuel Siles Nates

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a 27 día(s) del mes de Septiembre del año 2020 siendo las 19:00 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

secretario(a): Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra y los demás miembros: Mtro. David Troya Palomino

y el (la) asesor (a)

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales - 2019"

de los (las) egresados (as): a) Manuella Brillith Dominguez Romero
b)

conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas (Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por La.. candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Manuella Brillith Dominguez Romero

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Candidato/a (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a


- Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Tarapoto, octubre de 2020

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica conpante el Reglamento General de Grados y Titulos.

Resumen

El objetivo del presente estudio fue identificar la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. La muestra de estudio estuvo compuesta por 40 trabajadores, compuesta por 25 hombres y 15 mujeres, ambos géneros entre edades 20 a 61 años a más.

A partir de los cuestionarios de Verástegui Quinto William (2018) y Balbin de la Cruz Natali Lidia (2011) de 23 preguntas con sus variables y respectivas dimensiones que mide la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Las propiedades psicométricas evidencian que es válido y confiable. Entre los principales hallazgos se encontró que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020.

Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,960 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,712 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la condición de trabajo. Las propiedades psicométricas evidencian que es válido y confiable.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Satisfacción laboral

Abstract

The objective of this study was to identify the management of human talent and its relationship with the job satisfaction of employees of the Morales District Municipality - 2019. The study sample consisted of 40 workers, consisting of 25 men and 15 women, both genders between ages 20 to 61 years and older.

From the questionnaires by Verástegui Quinto William (2018) and Balbin de la Cruz Natali Lidia (2011) of 23 questions with their variables and respective dimensions that measures the management of human talent and job satisfaction. The psychometric properties show that it is valid and reliable. Among the main findings, it was found that the management of human talent and job satisfaction of the employees of the Morales District Municipality - 2020.

Taking as a Rho Spearman coefficient of 0.960 (high positive correlation), it observes that the p-value is 0.000 therefore both the alternative hypothesis is accepted, the management of human talent if it is significantly related to job satisfaction. Taking the Rho Spearman coefficient of 0.712 (high positive correlation), he observes that the p-value is 0.000, therefore the alternative hypothesis is accepted, the management of human talent if it is significantly related to the work condition. The psychometric properties show that it is valid and reliable.

Keywords: *Human talent management, Laborlal Satisfaction.*

1. Introducción

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 formar parte de una competencia constante en busca del éxito organizacional. El rol de la gestión de los recursos humanos (gestión del talento humano) depende especialmente de las decisiones estratégicas y está influido por las estrategias corporativas de las empresas.

En 2017, Escamilla comprobó en diversos estudios ciertas disconformidades en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores. El resultado que más resalta es que en Europa, Dinamarca y Austria presentan una alta satisfacción laboral (66%), situación que evidencia la diferencia con la realidad de Estados Unidos, la cual ha tenido un declive en un decenio, llegando al 50%, contemplándose también en los encuestados que a mejor salario, mejor es el nivel de satisfacción.

En 2011, Celia en su investigación realizada en España que tuvo como objetivo general examinar la contribución de 15 gestiones de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización. Se dio cuenta de que el problema general observado que se plantea es concretar cuáles son las prácticas necesarias, puesto que, a pesar de la abundante literatura existente hasta el momento, sigue sin estar claramente definida la forma en que los recursos humanos se convierten en capacidades que permitan generar rentas y competitividad empresarial. La investigación de estos autores permite validar la influencia que las prácticas de recursos humanos pueden ejercer sobre los resultados organizativos a través de la retención del capital humano vinculado a los empleados estratégicos de la organización. Por otra parte, el capital humano vinculado a los empleados estratégicos se valida como influencia positiva en la

capacidad de innovación que tienen las organizaciones y en el rendimiento de las personas, todo lo cual conduce a un impacto final positivo en el resultado empresarial, de naturaleza económica y financiera.

En 2013, Wesliner sostiene en su investigación realizada en Colombia, la importancia de la capacidad de la gestión de talento humano para lograr mantener y potenciar el capital humano estratégico de la organización como una vía para incidir positivamente sobre esa capacidad, colaborando, de este modo, a la mejora de sus resultados y de su competitividad como organización. Plantea la existencia de una secuencia de fases de gestión humana que repercuten sobre la productividad y satisfacción laboral. En esta conexión causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las buenas estrategias y prácticas de gestión humana juegan un papel primordial debido a que permiten adquirir y retener empleados con mayor potencial para mejorar el desempeño 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, retención, capacitación y desarrollo de los mismos; para ello las diferentes entidades buscan solucionar ese problema para lograr la satisfacción del personal y alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas. Por otro lado, en el Perú se ha identificado que existe un gran problema en la satisfacción laboral debido a que se le considera como el motivo principal del ausentismo laboral. En 2017, Alarcón determinó en su investigación realizada en Lima que el 37.6% de los colaboradores estuvieron medianamente satisfechos en el trabajo, mientras que el 36.1% manifestaron estar insatisfechos.

Así mismo, Sebastian (2018) sostiene que la satisfacción laboral; es la respuesta causal positiva o negativa de una evaluación del trabajo que se desempeña; consecuencia de las condiciones buenas o malas del trabajo, el cual reacciona como antecedente del desempeño de los colaboradores en la

organización. Se debe precisar que muchas personas suelen mostrar o expresar diferentes grados de satisfacción a causa de que ésta se caracteriza por tener naturaleza subjetiva, y no sólo dependerá de las condiciones necesarias sino de la evaluación que los colaboradores realizan a esas condiciones y también va a depender de las características y necesidades individuales.

En 2017, Ramos comprobó en su investigación que sí hay relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que significa que manejando buenas estrategias de gestión del talento humano se puede mejorar y mantener un buen nivel de desempeño de los colaboradores, otro resultado que me impactó fue que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo respecto al desempeño laboral de los colaboradores y por último que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal de dicha municipalidad.

Aguilar (2013) sostiene que los posibles motivos que perjudican la satisfacción laboral son asignadas en teoría a diversas variables del ámbito organizacional como son las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad.

En la ciudad de Tarapoto, Turpo (2016) sostiene en su investigación sobre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, que tuvo como objetivo precisar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, los resultados mostraron una correlación entre la dimensión involucramiento y satisfacción laboral, relación altamente significativa ($r = .887^{**}$; $p = 0.00$), esto representa que a mayor involucramiento mayor será la satisfacción laboral.

En la actualidad las empresas públicas no están ajenas a esta situación y es muy importante tener un adecuado manejo de la gestión del talento humano; es

evidente que las municipalidades incluyen el área de gestión del talento humano (RR. HH) pero aún falta mejorar la manera de organizarse adecuadamente y tratar en lo posible de tener colaboradores satisfechos para poder obtener resultados mucho más óptimos. Cuando las organizaciones se vuelven más globalizadas el bienestar de los colaboradores se vuelve más vulnerable a cualquier variación en la gestión del talento humano, en este sentido el aumento de la productividad de cada trabajador se convierte en un objetivo principal para cualquier organización ya sea pública o privada. Por ello las instituciones públicas exigen demasiado un buen desempeño en el servicio que ofrecen los colaboradores, sin embargo, se olvidan o hacen caso omiso a algunas causas que perjudican a las personas que laboran en dichas organizaciones. Ante ello, investigaciones realizadas a nivel mundial por Oxword Economics en 2014, mencionan que el 78% de los empleados no se encuentran satisfechos con su empleo, debido a que no se sienten debidamente remunerados, los planes de jubilación no son tan beneficiosos, los horarios no tan flexibles, y sobre todo la mala gestión de muchas organizaciones.

2. Materiales y Métodos

De acuerdo con Hernández, Fernandez y Baptista (2010) La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental de tipo no correlacional porque trata de estudios en donde no se tiene que manipular las variables independientes para ver el efecto sobre otras variables. Y el principal objetivo es comprobar si existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020.

2.1. Participantes

La población del presente estudio es de 120 colaboradores, el tipo de muestreo que se aplicó y que estuvo compuesta por 40 trabajadores (15 mujeres y 25 varones) fue por conveniencia debido a que presentaban disponibilidad y se encontraban laborando en oficinas, en el área de recursos humanos, administración, contabilidad, catastro, informática. Las edades fueron comprendidas entre 20 a 61 años a más. Estos trabajadores se encuentran laborando en la Municipalidad Distrital de Morales – 2020.

Tabla 1
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	25	62,5%
	Femenino	15	37,5%
	Total	40	100%
Edad	20 – 40	19	47,5%
	41 – 60	10	25%
	61 a más	11	27,5%
	Total	40	100%
Grado de instrucción	Primaria	9	22,5%
	Secundaria	10	25%

	Superior	21	52,5%
	Total	40	100%
Condición	Funcionario	9	22,5%
Laboral	Cas	11	27,5%
	Empleado	3	7,5%
	Obrero	16	40%
	Practicante	1	2,5%
	Total	40	100%
Tiempo de experiencia	1 a 3 años	9	22,5%
	3 a 6 años	22	55%
	7 años más	9	22,5%
	Total	40	100%

De los 40 encuestados observamos la situación sociodemográfica, que el 62,5% es de género masculino y el 37,5% de género femenino, con respecto a la edad, el 47,5% tiene entre 20 a 40 años, el 25% tiene entre 41 a 60 años, el 27,5% tiene 61 a más años.

En grado de instrucción el 22,5% de los trabajadores están en nivel primario, el 25% tiene nivel secundario y el 52,5% de los trabajadores tiene un grado superior. La condición laboral el 22,5% son funcionarios, el 27,5% son cas, el 7,5% son empleados, el 40% son obreros y 2,5% son practicantes.

En tiempo de experiencia el 22,5% tiene entre 1 a 3 años de servicio en la municipalidad, el 55% tiene entre 4 a 6 años de servicio y el 22,5% tiene 7 años más de servicio.

2.2. Instrumentos

Para la evaluación de las razones que inciden la Gestión del Talento Humano y su relación en la satisfacción laboral, se aplicó un cuestionario de 23 ítems de Verástegui Quinto William (2018) y Balbin de la Cruz Natali Lidia (2011) este cuestionario es importante porque se formularon preguntas que contribuyeron como hoja de ruta para investigar sobre

ciertas razones de elección y está adaptada a la realidad de América latina y el Perú. Para validar el instrumento se solicitó el juicio de expertos, quienes evaluaron la coherencia en base a las preguntas y la escala, también evaluaron la suficiencia, claridad, cumplimiento de objetivos, replicabilidad y relevancia de los ítems presentado en el cuestionario, mostrando el 100% de conformidad.

Tabla 2

Índice de discriminación

Índice de la variable Gestión del Talento Humano

Preguntas	Grado de Discriminación	Grado de Homogeneidad
1	0.467	Discriminación muy bien
2	0.413	Discriminación muy bien
3	0.524	Discriminación muy bien
4	0.704	Discriminación muy bien
5	0.804	Discriminación muy bien
6	0.997	Discriminación muy bien
7	0.687	Discriminación muy bien
8	0.003	Carece de utilidad para discriminar
9	0.015	Carece de utilidad para discriminar

Del 100% de esta investigación el 77,7% discrimina bien y el 22,2% no discrimina, por lo tanto el instrumento si ayuda para la investigación, pero es recomendable cambiar las preguntas eliminadas para mejor resultado.

Índice de la variable Satisfacción Laboral

Preguntas	Grado de Discriminación	Grado de Homogeneidad
1	0.102	Se debe mejorar
2	0.432	Discriminación muy bien
3	0.730	Discriminación muy bien
4	0.367	Discrimina bien

5	0.766	Discriminación muy bien
6	0.407	Discriminación muy bien
7	0.654	Discriminación muy bien
8	0.703	Discriminación muy bien
9	0.815	Discriminación muy bien
10	0.616	Discriminación muy bien
11	0.811	Discrimina muy bien
12	0.602	Discriminación muy bien
13	0.534	Discriminación muy bien
14	0.000	Carece de utilidad para discriminar

Del 100% de esta investigación el 78,5% discrimina bien y el 21,4% no discrimina, por lo tanto el instrumento si ayuda para la investigación, pero es recomendable cambiar las preguntas eliminadas para mejor resultado.

El Alfa de Cronbach del instrumento utilizado para la recolección de datos tuvo un valor de 0.708, para la variable gestión del talento humano, mientras que para la variable satisfacción laboral tuvo un valor de 0.782, indicando alta fiabilidad. El valor mínimo aceptable del alfa de Cronbach según Pérez T. (2008) para considerar la confiabilidad del instrumento es 0.49.

2.3. Análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para Windows, aplicado a las ciencias sociales; también, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas a un nivel de significancia $p < 0.05$.

3. Resultados y Discusión

3.1. Resultados 1

En los siguientes resultados se observará las respuestas a la encuesta realizada a los colaboradores, expresada en porcentajes en cuanto al nivel de Gestión del Talento Humano y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. El resultado que más resaltó es de la variable gestión de talento humano porque la población encuestada respondió con el 2.5% que rara vez existe una buen gestión del talento humano en la organización

Tabla 2

Análisis descriptivo de la gestión del talento humano de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	
Gestión del Talento Humano	Nunca	0	0%	
	Rara vez	1	2,5%	
	Algunas veces	7	17,5%	
	Casi siempre	26	65%	
Proceso para integrar personas	Siempre	6	15%	
	Total	40	100%	
		Nunca	0	0%
		Rara vez	2	5%

Proceso para Organizar Personas	Algunas veces	4	10%
	Casi siempre	22	55%
	Siempre	12	30%
	Total	40	100%
<hr/>			
Proceso para recompensar personas	Nunca	0	0%
	Rara vez	0	0%
	Algunas veces	7	17,5%
	Casi siempre	21	52,5%
	Siempre	12	30%
	Total	40	100%
<hr/>			
Proceso para desarrollar personas	Nunca	1	2,5%
	Rara vez	2	5%
	Algunas veces	6	15%
	Casi siempre	23	57,5%
	Siempre	8	20%
	Total	40	100%
<hr/>			
	Nunca	0	0%
	Rara vez	0	0%
	Algunas veces	7	17,5%
	Casi siempre	21	52,5%
	Siempre	12	30%
	Total	40	100%

Total = 40 Trabajadores

En la tabla 2 se observa el nivel de gestión de talento humano y sus dimensiones de los colaboradores de la municipalidad distrital de morales, en el caso de la variable gestión de talento humano se observa que la población encuestada respondió con el 2.5% que rara vez existe una buen gestión del talento humano en la organización, el 5% menciona que rara vez realizan los procesos para integrar personas, el 17.5% afirma que algunas veces realizan los procesos para organizar a las personas, el 57.5% mencionan que casi siempre se dan los procesos para recompensar a las personas, finalmente el 17.5% de los encuestados indican que algunas veces realizan los procesos para desarrollar las habilidades de las personas.

3.2. Resultado 2

La tabla 3 muestra el nivel de la Satisfacción Laboral de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Nunca	0	0%
	Rara vez	0	0%
	Algunas veces	5	12,5%
	Casi siempre	30	75%
	Siempre	5	12,5%
Relaciones interpersonales	Total	40	100%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	0	0%
	Algunas veces	6	15%
	Casi siempre	27	72,5%

Condiciones de trabajo	Siempre	7	20%
	Total	40	100%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	0	0%
	Algunas veces	3	7,5%
Compromiso organizacional	Casi siempre	29	72,5%
	Siempre	8	20%
	Total	40	100%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	1	2,5%
Desarrollo personal y profesional	Algunas veces	3	7,5%
	Casi siempre	27	67,5%
	Siempre	9	22,5%
	Total	40	100%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	1	2,5%
	Algunas veces	6	15%
	Casi siempre	25	62,5%
	Siempre	8	20%
	Total	40	100%

Total = 40 Trabajadores

En la tabla 3 observamos que la población participante respondió mediante el 12.5% que solo algunas veces se encuentran satisfechos con lo que realizan en la institución, el 15% indica que algunas veces se relacionan con sus compañeros de trabajo, el 7.5% indican que algunas veces la institución se preocupa por las

condiciones de trabajo de sus colaboradores, el 2.5% menciona que rara vez se sienten comprometidos con la organización, mientras que el 15% de los encuestados dicen que algunas veces se desarrollan tanto personal como profesional.

3.3. Resultados 3

Resultado del análisis de Baromación de los niveles de gestión del talento humano y género

Tabla 4
Niveles de la Gestión del Talento Humano según el género

			Genero		
			Masculino	Femenino	Total
Gestión del Talento Humano	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0%	2,5%	2,5%
	Medio	Recuento	8	4	12
		% del total	20%	10%	30%
	Alto	Recuento	17	10	27
		% del total	42,5%	25%	67,5%
Total	Recuento	25	15	40	
	% del total	62,5%	37,5%	100%	
Proceso para Integrar personas	Bajo	Recuento	0	2	2
		% del total	0%	5%	5%
	Medio	Recuento	6	4	10
		% del total	15%	10%	25%
	Alto	Recuento	19	9	28
		% del total	47,5%	22,5%	70%
Total	Recuento	25	15	40	
	% del total	62,5%	37,5%	100%	
Proceso para organizar personas	Medio	Recuento	10	6	16
		% del total	25%	15%	40%
	Alto	Recuento	15	9	24
		% del total	37,5%	22,5%	60%
	Total	Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%

Proceso para recompensar personas	Bajo	Recuento	1	1	3
		% del total	2,5%	5%	7,5%
personas	Medio	Recuento	12	7	19
		% del total	30%	17,5%	47,5%
	Alto	Recuento	12	6	18
		% del total	30%	15%	45%
Total		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Proceso para desarrollar personas	Medio	Recuento	10	6	16
		% del total	25%	15%	40%
personas	Alto	Recuento	15	9	24
		% del total	37,5%	22,5%	60%
Total		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%

En la tabla 4, se puede comprobar que el 25% de los encuestados que representan al género femenino indican que el nivel de gestión de talento humano en la institución es sumamente alto, en cambio el 20% de los que representan al género masculino precisa que el nivel de gestión del talento humano en la institución es medio. Con respecto a la primera dimensión se puede observar que el 47,5% del género masculino indican que nivel de proceso para integrar personas en la institución es alta, en la segunda dimensión el 37,5% de los varones indican que los procesos para organizar personas también es alto, mientras que en la tercera dimensión se observa que el 15% de los encuestados son mujeres que indican que los procesos para recompensar personas en la institución es alta, Finalmente se observa en la cuarta dimensión que el 15% que representan al género femenino indican los procesos para desarrollar personas en la institución es alta.

3.4 Resultado 4

Resultado del análisis de Baromación de los niveles de satisfacción laboral y género

Tabla 5

Niveles de la Satisfacción Laboral según el género

			Genero		
			Masculino	Femenino	Total
Satisfacción Laboral	Medio	Recuento	1	5	6
		% del total	2,5%	12,5%	15%
	Alto	Recuento	24	10	34
		% del total	60%	25%	85%
	Total	Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Relaciones Interpersonales	Medio	Recuento	1	5	6
		% del total	2,5%	12,5%	15%
	Alto	Recuento	24	10	34
		% del total	60%	25%	85%
	Total	Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Condiciones de trabajo	Medio	Recuento	15	8	23
		% del total	37,5%	20%	57,5%
	Alto	Recuento	10	7	17
		% del total	25%	17,5%	42,5%
	Total	Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,5%	0%	2,5%
	Medio	Recuento	8	11	19
		% del total	20%	27,5%	47,5%
	Alto	Recuento	16	4	20
		% del total	40%	10%	50%
Total	Recuento	25	15	40	

			% del total	62,5%	37,5%	100%
Desarrollo personal y profesional	Bajo	Recuento	1	0	1	
		% del total	2,5%	0%	2,5%	
	Medio	Recuento	8	12	20	
		% del total	20%	30%	50%	
	Alto	Recuento	16	3	19	
		% del total	40%	7,5%	47,5%	
Total	Recuento	25	15	40		
	% del total	62,5%	37,5%	100%		

En la tabla 5 se observa que el 12.5% de los encuestados que representan al género femenino indican que la satisfacción laboral en la institución es medio, mientras que el 2,5% del género masculino indican que su nivel de satisfacción laboral también es medio, dando como resultado que tanto mujeres como hombres no se encuentran muy satisfechos en la institución. En cuanto a la primera dimensión el 12,5% de los encuestados que representan al género femenino indican que las relaciones interpersonales en la institución no son tan favorables (medio), en la tercera dimensión el 20% que representan al género femenino indican que las condiciones de trabajo en la institución es medio, quiere decir q no están muy satisfechos en cuanto a esta dimensión, así mismo el 2,5% de los encuestados que son varones indican que el compromiso organizacional con la institución es demasiado bajo, finalmente el 20% del género femenino señalan que el desarrollo organizacional, Personal y profesional en la institución son bajas, indicando que estos no se sienten tan satisfechos con respecto a esta dimensión.

3.5 Prueba de Hipótesis

Tabla 6

Tabla resumen de comparación de hipótesis

Hipótesis	Variables y Dimensiones		Rho Sperman	P Valor	Resultados
HG	Gestión del talento humano	Satisfacción laboral	,960	0,00	Aceptada
H1	Gestión del talento humano	Relaciones interpersonales	,854	0,00	Aceptada
H2	Gestión del talento humano	Condición de trabajo	,712	0,00	Aceptada
H3	Gestión del talento humano	Compromiso organizacional	,564	0,00	Aceptada
H4	Gestión del talento humano	Desarrollo personal y profesional	,390	,345	Rechazada

En la tabla 6, se puede observar la aceptación o el rechazo de las hipótesis planteadas con anterioridad, de las cuales 3 de las 5 hipótesis fueron aceptadas y las 2 restantes fueron rechazadas debido a que no sobrepasó el límite aceptable de 0.49 según lo indica Pérez T. (2008).

Con respecto al primer resultado se observa el nivel de significancia de la gestión del talento humano con un $p = ,000$ ($p < 0.05$) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces se dice que existe una relación positiva alta de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Sperman entre la gestión del talento humano con la

satisfacción laboral (0,960) indicando que a un buen manejo de la gestión de talento humano, mayor será la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad distrital de morales 2020.

Con respecto al segundo resultado se observa la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,854 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna la gestión del talento humano si se relaciona con las relaciones interpersonales.

Con respecto al tercer resultado se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,712 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la condición de trabajo.

Con respecto al cuarto resultado se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,564 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.

Con respecto al quinto resultado, se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,564 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,345 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desarrollo personal y profesional.

3.6 Discusión

El objetivo principal de ésta investigación ha sido determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Morales – 2020, a través de un instrumento que permitió evaluarlos. Al analizar los resultados en referencia al objetivo general, se encontró la presencia de una relación significativa entre el grado de la gestión del talento humano y el grado de satisfacción laboral percibidos en la Municipalidad Distrital de Morales – 2020.

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 gestión del talento humano y relaciones interpersonales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. 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 hallazgos nos permiten afirmar que existe una relación entre la gestión del talento humano y condiciones de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. 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 hallazgos nos permiten afirmar que existe una relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. 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.

En relación a la hipótesis específica tres, los hallazgos nos permiten afirmar que existe una relación entre la gestión del talento humano y desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2019. Estos resultados guardan relación, con lo que sostienen: Brogui (2010), La Torre (2012) y Martínez (2013) en Empleados, así como García (2013) en Administrativos de un Instituto y Martín (2011) en Capital humano a nivel estratégico, quienes señalan que a mejor gestión del talento humano, mejor la satisfacción del personal y el desempeño de los colaboradores, entre otras variables. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

4 Conclusiones y Recomendaciones

4.4 Conclusiones

Las conclusiones fueron elaboradas a partir de los resultados como logros expresados en los objetivos de esta investigación tanto generales y específicos. Como conclusión general, con respecto al objetivo general se asume que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020.

Respecto al primer objetivo general, se observa la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,960 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Respecto al primer objetivo específico, se observa la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la

Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,854 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales.

Respecto al segundo objetivo específico, se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,712 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con la condición de trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico, se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,564 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.

Respecto al cuarto objetivo específico, se observa la relación entre la gestión del talento humano y la condición de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2020. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,564 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,345 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desarrollo personal y profesional.

4.5 Recomendaciones

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. 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.

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 lo mismo que serán aplicados en su trabajo diario. Se le sugiere tener talleres de relación interpersonales a los jefes y supervisores y directivos de las áreas administrativas, para que ellos difundan a los demás como efecto multiplicador.

Se debe de seguir motivando a los colaboradores con reconocimientos y felicitaciones por los logros alcanzados, estos pueden ser económicos, memorándums de recomendación y felicitación. 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.

5 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
- 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.
- Diaz, 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.
- Cuesta, A. (2010). Gestión del Talento Humano. Ecoe Ediciones. Perú
- 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-deSatisfacción-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.
- 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, Maria. (2009) Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Santiago. Chile.

