



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral  
en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Bach. Huárac Quispe Yohnny**

**ASESOR:**

**Mg.Noel Alcas Zapata**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Modernización del Estado**

**PERÚ - 2016**

**Página del jurado**

.....  
Dr. Manuel García Torres  
**PRESIDENTE**

.....  
Dra, Yolanda Soria Pérez  
**SECRETARIO**

.....  
Mgtr. Noel Alcas Zapata  
**VOCAL**

## **Dedicatoria**

A Dios, por iluminar mi camino y permitirme alcanzar este objetivo.

A mi amada hija Katherine Stephany, un Don hermoso que me motiva.

## **Agradecimiento**

Agradezco a todas las personas que han sido el ejemplo a seguir, como los docentes de la maestría de la UCV, que con sus enseñanzas, profundizaron los aprendizajes obtenidos.

## **Declaración de autenticidad**

Yo, Yohnny Huárac Quispe, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 22486214 con la tesis titulada:

“Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada-

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de diciembre de 2015

Yohnny Huárac Quispe

DNI N° 22486214

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y de la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el grado académico de magister en Gestión Pública.

En esta investigación se ha realizado una correlación de resultados hallados en torno a la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de Huancavelica 2014.

El documento consta de siete capítulos: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El investigador

## Índice general

	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv

### Capítulo I

#### INTRODUCCIÓN

1.1.	Introducción	16
1.2.	Antecedentes	17
1.2.1.	Antecedentes nacionales	17
1.2.2.	Antecedentes internacionales	21
1.3.	Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3.1.	Bases teóricas de la variable Gestión del Talento Humano	24
1.3.2.	Bases teóricas de la variable Satisfacción Laboral	32
1.3.3.	Definición conceptual	41
1.4.	Justificación	45
1.4.1.	Justificación teórica	45
1.4.2.	Justificación metodológica	46
1.4.3.	Justificación práctica	46
1.4.4.	Justificación de Gestión Pública	46
1.5	Problema	47
1.5.1	Problema general	47

1.5.2	Problemas específicos	47
1.6	Hipótesis	48
1.6.1	Hipótesis general	48
1.6.2	Hipótesis específicas	48
1.7	Objetivos	49
1.7.1	Objetivo general	49
1.7.2	Objetivos específicos	49

## **Capítulo II**

### **Marco metodológico**

2.1	Variables	51
2.1.1	Definición Conceptual	51
2.1.2	Definición operacional de la variable	51
2.2.	Operacionalización de las variables	53
2.3.	Metodología	55
2.3.1.	Tipo de estudio	55
2.3.2.	Diseño	55
2.4.	Población y muestra	56
2.4.1.	Población	56
2.4.2.	Muestra	56
2.4.3.	Muestreo	57
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.5.1	Técnica	57
2.5.2	Instrumentos	58
2.5.3	Validez y confiabilidad	59
2.6	Métodos de análisis de datos	62

## **Capítulo III**

### **Resultados**

3.1	Descripción	64
3.1.1	Descripciones de los niveles de los procesos para integrar personas y los niveles de la satisfacción laboral	64



3.1.2 Descripción de resultados por variable	71
3.1.3 Descripción de resultados por variables agrupadas	73
3.2 Contrastación de hipótesis	74
3.2.1 Hipótesis General	74
3.2.2 Hipótesis específicas	74
<b>Capítulo IV</b>	<b>81</b>
<b>Discusión</b>	<b>81</b>
4.1 Discusión de resultados	82
<b>Capítulo V</b>	<b>87</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>87</b>
<b>Capítulo VI</b>	
<b>Recomendaciones</b>	<b>90</b>
<b>Capítulo VII</b>	
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>93</b>
Anexos	99
Matriz de consistencia	
Cuestionario	
Certificado de Validez	

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable gestión del talento humano	53
Tabla 2: Operacionalización de variable satisfacción laboral	54
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 4: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano	61
Tabla 5: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral	61
Tabla 6: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para integrar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	65
Tabla 7: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para organizar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	66
Tabla 8: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para recompensar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	67
Tabla 9: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para desarrollar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	68
Tabla 10: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para retener personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	69
Tabla 11: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable los procesos para auditar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	70
Tabla 12: Tabla de frecuencia de la variable Satisfacción Laboral	71
Tabla 13: Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano	72
Tabla 14: Tabla de contingencia entre los niveles de la variable de Gestión del Talento Humano (agrupado) y los niveles de la Variable Satisfacción Laboral (agrupado).	73

Tabla 15:	Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2014	74
Tabla 16:	Relación entre los procesos para integrar personas y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2014.	75
Tabla 17:	Relación entre los procesos para organizar personas y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	76
Tabla 18:	Relación entre los procesos para recompensar personas y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	77
Tabla 19:	Relación entre los procesos para desarrollar personas y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	78
Tabla 20:	Relación entre los procesos para retener personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	79
Tabla 21:	Relación entre los procesos para auditar personas y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica.	80

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Relación entre las variables	56
Figura 2: Niveles de la variable los procesos para integrar y los niveles de la variable satisfacción laboral.	65
Figura 3: Niveles de la variable los procesos para organizar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	66
Figura 4: Niveles de la variable los procesos para recompensar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	67
Figura 5: Niveles de la variable los procesos para desarrollar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral	68
Figura 6: Niveles de la variable los procesos para retener personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	69
Figura 7: Niveles de la variable los procesos para auditar personas y los niveles de la variable satisfacción laboral.	70
Figura 8: Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral	71
Figura 9: Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano	72
Figura10: Niveles de la variable de Gestión del Talento Humano (agrupado) y los niveles de la Variable Satisfacción Laboral (agrupado).	73

## Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2014”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral. Esto como respuesta al problema: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2014?

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la municipalidad de Huancavelica. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach; la técnica que se utilizó fue una encuesta y el instrumento el cuestionario graduado en la escala de Likert para ambas variables.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2014, se concluye que; existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de Huancavelica - 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .427\*\*).

*Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Satisfacción Laboral.*

## **Abstract**

This research entitled "Human Resource Management and Job Satisfaction in the provincial municipality of Huancavelica 2014", aimed to determine the relationship between Human Resource Management and Job Satisfaction. This response to the problem: How Human Resource Management and Job Satisfaction relates to the provincial municipality of Huancavelica - 2014?

The research was conducted under a non-experimental, correlational, cross-sectional design with quantitative approach, in which the sample was comprised of 80 workers of the municipality of Huancavelica. Para improve the information requested previously validated instruments and validity was demonstrated and reliability, using the technique of expert opinion and Cronbach's alpha; The technique used was a survey and questionnaire instrument graduated Likert scale for both variables.

Referring to the general objective: You determine the relationship of Human Resource Management and Job Satisfaction in the provincial municipality of Huancavelica - 2014, concluded that; There is significant relationship between Human Resource Management and Job Satisfaction in the municipality of Huancavelica - 2014. What is demonstrated by the Spearman test (bilateral sig = .000 < .01; \*\* Rho = .427.).

*Keywords: Human Resource Management, Job Satisfaction.*