



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
E.A.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA TUPEMESA, PERIODO 2017”**

**Para obtener el título de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales**

**AUTORA
DAYANA HERNANDEZ ESCALANTE**

Lima – Perú

2017

Dedicatoria

A mi querido abuelito Octavio Escalante Revilla y a mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Agradecimiento

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo.

RESUMEN

La presente investigación titulada “la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa TUPEMESA, periodo 2017” tuvo como objetivo general el determinar la relación entre las variables mencionadas

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, correlacional, Para la recolección de datos se confecciono un cuestionario estructurados los cuales, se aplicó a 116 trabajadores de la empresa.

Los instrumentos pasaron por un proceso de validez de contenido por medio del juicio de expertos; así como por un proceso de fiabilidad de los instrumentos en el cual a través del estadístico de Alpha de Cronbach se pudo determinar que los instrumentos tienen una buena fiabilidad. Para la contrastación de hipótesis se empleó el estadístico no paramétrico de correlación de Rho de spermaan

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa TUPEMESA, periodo 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.853** lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, trabajadores, empresas.

ABSTRACT

The present investigation titled "the management of the human talent and the labor satisfaction in the workers of the company TUPEMESA, period 2017" had like general aim the determination of the relation between the mentioned variables

The design of the research was non-experimental, cross-sectional, correlational. For the data collection, a structured questionnaire was prepared which was applied to 116 workers of the company.

The instruments went through a process of content validity through expert judgment; as well as by a reliability process of the instruments in which, through the Alpha de Cronbach statistic, it was possible to determine that the instruments have good reliability. For the hypothesis testing, the nonparametric statistical correlation of Rho of spermaan was used

The results obtained show that there is a significant relationship between the management of human talent and job satisfaction in the workers of the company TUPEMESA, 2017; a Rho correlation coefficient of Spearman = - 0.853 ** was obtained, which is interpreted at 95%, the correlation is significant at the 0.05 bilateral level, with a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rejecting the null hypothesis.

KEYWORDS: Human talent management, job satisfaction, workers, companies

INDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INDICE	6
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Planteamiento del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	12
1.2.1. General	12
1.2.2. Específicos	12
1.3 Objetivos de la Investigación	13
1.3.1 Objetivos generales.....	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación del estudio	13
1.5 Limitaciones de la investigación.....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes del estudio	16
2.2 BASES TEORICAS	20
2.2.1. Gestión del talento humano	20
2.2.1.1.- Objetivos de la gestión del talento humano	21
2.2.1.2.- Funciones de la gestión del talento humano.....	23
2.2.1.3.- Dimensiones de la variable gestión del talento humano	24
2.2.1.4.- La cadena del valor de la gestión del talento humano	26
2.2.1.5.- Programa del recurso humano	26
2.2.1.6.- Descripción de Cargos	28
2.2.1.7.- Reclutamiento de Personal.....	28
2.2.2. Satisfacción laboral.....	29
2.2.2.1.- Dimensiones de la satisfacción laboral	30
2.2.3. Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo.....	35
2.3 Definición de términos básicos.....	38
2.4 Hipótesis.....	39
2.4.1 Hipótesis general.	39
2.4.2 Hipótesis específica.	39

2.5 Variables.....	39
2.5.1. Definición conceptual de las variables	40
2.5.2. Definición Operacional.....	40
2.5.3. Operacionalización de variables.....	41
CAPITULO III: METODOLOGÍA	43
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	44
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	45
3.2.1. Delimitación espacial.....	45
3.2.2. Delimitación temporal	45
3.2.3. Delimitación teórica.....	45
3.3. Población y muestra	45
3.3.1. Población.....	45
3.3.2. Muestra	46
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	46
3.5 Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición	48
3.5.1. Validez del instrumento	48
3.5.2. Confiabilidad del instrumento.....	48
3.6 Plan de recolección de datos.....	49
CAPITULO IV: RESULTADOS	50
4.1 Descripción de resultados.....	51
4.2 Prueba de hipótesis	60
CAPITULO V: DISCUSION.....	66
Discusión de resultados.....	67
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	75
ANEXOS.....	78

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable gestión del talento humano	41
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral	42
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 4	Frecuencia y porcentajes de la variable gestión del talento humano	51
Tabla 5	Frecuencia y porcentajes de la dimensión selección de personas	52
Tabla 6	Frecuencia y porcentajes de la dimensión capacitación de personas	53
Tabla 7	Frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de personas	54
Tabla 8	Frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 9	Frecuencia y porcentajes de la dimensión significación de la tarea	56
Tabla 10	Frecuencia y porcentajes de la dimensión Condiciones de trabajo	57
Tabla 11	Frecuencia y porcentajes de la dimensión reconocimiento personal y social	58
Tabla 12	Frecuencia y porcentajes de la dimensión beneficios económicos	59
Tabla 13	Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral	61
Tabla 14	Correlación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea	62
Tabla 15	Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo	63
Tabla 16	Correlación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social	64
Tabla 17	Correlación entre la gestión del talento humano y el beneficio económico	65

Lista de figuras

		Páginas
Figura 1	Porcentajes de la variable gestión del talento humano	51
Figura 2	Porcentajes de la dimensión selección de personas	52
Figura 3	Porcentajes de la dimensión capacitación de personas	53
Figura 4	Porcentajes de la dimensión desarrollo de personas	54
Figura 5	Porcentajes de la variable satisfacción laboral	55
Figura 6	Porcentajes de la dimensión significación de la tarea	56
Figura 7	Porcentajes de la dimensión condiciones de trabajo	57
Figura 8	Porcentajes de la dimensión reconocimiento personal	58
Figura 9	Porcentajes de la dimensión beneficios económicos	59

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Desde los inicios o creación de organizaciones en el mundo éstas, sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano y que esta repercute en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

La gestión del talento humano en Europa ha sido asumido como uno de los grandes retos, no solamente en la gestión del estado sino con mayor ahínco en las empresas privadas, y que de ello depende el desarrollo económico, por lo que las empresas buscan profesionales talentosos con aspiraciones que respondan a las necesidades de la organización. (Castillo, 2009).

Se pretende estudiar Gestión del Talento Humano, ya que es necesario conocer a las personas, el trabajo que realizan, su comportamiento, y conocimientos en los distintos aspectos que pueda afectar su desenvolvimiento; todo ello con la finalidad de lograr que las personas se sientan, se identifiquen y actúen como parte de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Chiavenato, (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito

Otro de los aspectos más importantes a considerar para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por no tener calidad en el trabajo, no hay prioridad en capacitación del personal para asumir deferentes

cargos asignados; esto repercute de manera negativa en su desempeño del servidor o del trabajador dentro de la organización (Nolberto, 2016).

Como organización Tupemesa es una empresa que busca la calidad en el servicio que brinda por ello es consciente de la necesidad de que sus trabajadores se sientan a gusto de la labor que realizan, para que ello se vea reflejado en un logro de los objetivos estratégicos planteados como empresa; ante lo expuesto la presente investigación se planteó como problema

1.2 .Formulación del Problema

1.2.1. General

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017?

1.2.2. Específicos

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017?

¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017?

¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017?

¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivos generales

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017

1.4 Justificación del estudio

El motivo de la presente investigación es determinar los niveles en cuanto a la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, así como determinar el grado de correlación entre ambas variables, todo ello en la empresa Tupemesa durante el periodo 2017

Desde el punto de vista teórico, dicha información entorno a las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral servirá para brindar aportes teóricos entorno a las variables, lo cual servirá como referente a futuras investigaciones.

Desde el punto de vista metodológico, los instrumentos métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para la empresa, porque el presente proyecto de investigación permitirá determinar la relación entre ambas variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica porque estará orientada a brindar un aporte referente a las variables mencionadas desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa, así mismo los resultados obtenidos permitirán que los directivos de la empresa tomen decisiones y medidas pertinentes 7

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones de la investigación es la disponibilidad, debido a las ocupaciones laborales que se presentan; pero sin duda algunas ello será superado para poder realizar el trabajo de campo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Casma (2015) en la investigación *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*, tuvo como objetivo determinar y describir la relación que existe entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa FerroSistemas, de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 84 trabajadores de la empresa, los resultados indican que la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Valer (2014), en la tesis titulada “*Gestión del talento y el clima institucional de las instituciones educativas de la Red 01 de Pachacutec- Ventanilla-Callao*”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento y el clima institucional de las instituciones educativas de la Red 01 de Pachacutec-Ventanilla-Callao. El diseño fue correlacional de enfoque cuantitativo y la muestra fue de 440 personas y como instrumento aplicó un cuestionario graduado en la escala de Likert. Concluyó que hay una alta correlación entre gestión del talento y el clima institucional de las instituciones educativas de la Red 01 de Pachacutec- Ventanilla-Callao.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su investigación referida a la satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, tuvo como propósito y objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de

municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlo. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005).

Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Inca (2015) en su tesis sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015, el objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. El presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional, para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la

municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. Los resultados que se obtuvieron fue el evidenciar un coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Nolberto (2016) en su investigación referida a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, el objetivo principal, fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, se encuestó a 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS; luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

Genesi y Suárez (2010), en Venezuela, en la investigación *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Corresponde a un tipo de investigación descriptiva-analítica, estableció el diseño no experimental. El universo estuvo integrado por una población finita y determinada, la muestra corresponde a 15 gerentes y 40 coordinadores

(docentes), para la recolección de datos trabajo la encuesta. El propósito del estudio fue determinar la incidencia de la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes en la escuela Técnica Comercial Robinsoniana “Hermágoras Chávez” en el Municipio Cabimas. Concluye, que los talentos y habilidades referidos a los personales, de relación y de dirección de equipos, los gerentes educativos en el nivel técnico comercial presentan el conocimiento básico, pero no lo llevan continuamente a la práctica debido a factores externos, como son: estructura organizacional centralizada, en los municipios escolares los planteles son distantes entre sí, dificultándose la comunicación permanente entre los docentes y gerentes. Formar al docente para desempeñarse como tal, implementando cada uno de los roles para ser orientados hacia la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. La gestión de calidad del talento humano se destacan: participación, contribución, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la falta de liderazgo en los gerentes educativos, profundizar la responsabilidad ante la comunidad educativa y la mayor participación de los involucrados en el hecho educativo, ya que de ésta depende la contribución de sus miembros en darle solución a los problemas que se presenten.

Fuentes (2012) en su investigación referida a la satisfacción laboral y su influencia en la productividad, tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad; la investigación de diseño no experimental, en la cual se encuestó a 20 trabajadores de la delegación de recursos humanos del organismo judicial, cuyas edades oscilan entre 25 a 65 años. Con base a los resultados se estableció que no hay una influencia de

satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial es un buen patrono. Los resultados en las encuestas de productividad la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del talento humano

Muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

Chiavenato, Idalberto (2009, p.9) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamientos, selección, capacitaciones, recompensas y evaluación del desempeño”

Griffin (2011) señaló sobre “la gestión del talento humano que se entiende como el conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo docente efectiva. La misma que tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante” (p.435).

Por otro lado Dessler (2009) señala que “gestión del talento humano forma parte de la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales como parte de su estrategia en sus actividades productivas” (p.35), es importante resaltar que los recursos humanos forman parte fundamental de la cadena de producción de las unidades de producción, por lo que en los últimos años las empresas valoran sobremanera la gestión del recurso vital que es el trabajador, buscando en él el compromiso y la identificación con la organización ya que depende de ello gran parte del éxito de la empresa.

2.2.1.1.-Objetivos de la gestión del talento humano

Chavenato (2009), al respecto señala los siguientes objetivos:

Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, suministra a la organización empleados bien entrenados y motivados, administra el cambio en un entorno de nuevas tendencias y nuevos enfoques

más flexibles y ágiles para garantizar la supervivencia de las organizaciones (p.10).

Como señala el autor el objetivo principal de la gestión del talento humano es ayudar a la organización a cumplir con sus objetivos y hacer realidad su misión empresarial que en general es posicionarse en el mercado y mantenerse en el liderazgo organizacional, para ello esta nueva forma de gestionar el talento humano suministra a la organización colaboradores adecuadamente seleccionados y con una motivación permanente, por lo que se trata de administrar el cambio en un entorno de cambios permanentes así como la adaptación al fenómeno de la globalización y los cambios tecnológicos como la migración a nuevos sistemas automatizados en todas la etapas de la producción y comercialización de productos, bienes y servicios, por lo que se señala la adopción de enfoques flexibles y ágiles que están orientados a la supervivencia de la organización y la competitividad.

Los aspectos principales de la gestión del talento dentro de una organización deben siempre incluir:

- La gestión del desempeño
- El desarrollo del liderazgo
- La planificación de los recursos humanos/identificar las brechas de talento
- El reclutamiento

Dicho término de la gestión del talento se asocia generalmente a las prácticas de recursos humanos basadas en la gestión por competencias. Las decisiones de la gestión del talento se basan a menudo en un sistema de competencias

organizacionales claves y en competencias inherentes al cargo. El sistema de competencias puede incluir conocimiento, habilidades, experiencia y rasgos personales (demostrados por comportamientos definidos). Los modelos más antiguos de competencias también incluían cualidades que raramente predicen el éxito (por ejemplo, la educación, la antigüedad, y factores de diversidad que hoy son considerados discriminatorios o poco ético dentro de organizaciones).

2.2.1.2.-Funciones de la gestión del talento humano

Saldaña (2015) señalo las siguientes funciones:

La función empleo, proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica.

La función de administración del personal, encargada del manejo burocrático desde que una persona ingresa en la empresa hasta que la abandona

La función de retribución, se trata de conseguir buscar una estructura de salarios que cumpla tres condiciones, motivador internamente, equitativo y externamente competitivo.

Función de dirección y desarrollo de recursos humanos, se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización

Función de relaciones laborales, tiene que ver con el tratamiento de conflictos

Función de servicios sociales, consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa

2.2.1.3.-Dimensiones de la variable gestión del talento humano

Según (Chiavenato, 2004), las dimensiones de gestión del talento humano son: selección de personas, capacitaciones de personas y desarrollo de personas.

Selección de personas: (Chiavenato, 2004) definió que ello es un filtro por el cual se permite el ingreso de personas a ser parte de la organización las cuales cumplen con el perfil de lo solicitado por la empresa para realizar un adecuado desempeño en ella.

Las técnicas de selección permiten considerar las características adecuadas que debe tener la persona que ocupa el puesto de trabajo, la técnica para realizar este proceso debe ser confiable y precisa en las cuales se usan las entrevistas, evaluación de conocimientos.

Capacitación de personas: Chiavenato (2004), definió que está referido al conjunto de actividades que se dan para mejorar las habilidades que se requieren para que las personas realicen su trabajo, ello se puede dar en las capacitaciones iniciales como en las actualizaciones que le servirá para adaptarse a los cambios que afectan el cargo que tienen; en la actualidad con el avance de la tecnología muchos no han logrado capacitarse en ello, algunas organizaciones con miras al progreso realizan estas capacitaciones permanentemente para que sus trabajadores desarrollen habilidades para realizar un buen trabajo.

La capacitación tiene que ver con el conocimiento que es el recurso más importante en la época de la información., siendo la clave para el desarrollo de la

productividad. Drucker que el conocimiento es considerado solo como responsabilidad gerencial sino también como un reto planteado por la organización que requiere la aplicación competente del conocimiento al conocimiento.

Desarrollo de personas: Chiavenato (2004), definió que se refiere a las experiencias organizadas por la empresa para el desarrollo de sus empleados y por ende la realización de un buen desempeño en sus labores; el autor añade que el desarrollo de las personas está ligada al campo educativo, todo lo que se plantee debe garantizar a la persona la oportunidad de ser lo que puede ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas.

Desarrollar personas no es sólo aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, sino darles la fuente para la solución de problemas es decir proveerles de una formación especial que generen nuevas actitudes, ideas, hábitos que les permita ser eficaces en su labor , ante ello todos pueden y deben desarrollarse.

Potenciar el talento de las personas no es solo que adquieran competencias, capacitarlas y que sean eficaces, sino que puedan adecuarse sus conocimientos a los nuevos para que desempeñen mejor sus cargos y puedan crecer en este mundo actualizado.

Coens y Jenkins (2001), “el gerente o director debe estimular y capacitar a los individuos para que se hagan responsables de su propio desarrollo y crecimiento profesional”. (p. 485)

Explica que el gestor del talento humano debe lograr a través de capacitaciones y premios que el empleado sea responsable de lograr su desarrollo.

2.2.1.4.-La cadena del valor de la gestión del talento humano

Cárdenas Mario (2008) menciona que “la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales son un reflejo de su historia, de su estrategia, de su enfoque para implementar la estrategia y las economías fundamentales para las actividades mismas.”

Es una herramienta gerencial para identificar fuentes de ventaja competitiva. El propósito de analizar la cadena de valor es identificar aquellas actividades de la empresa que pudieran aportarle una ventaja competitiva potencial.

2.2.1.5.-Programa del recurso humano

Un programa del recurso humano consiste en una serie de procedimientos para gestionar o dirigir al recurso humano de una organización, así como también establece una guía en la que los encargados de tomar las decisiones importantes con respecto al personal puedan hacerlo de una mejor manera y hacer uso del capital humano utilizando y desarrollando sus habilidades y destrezas a fin de beneficiar a la empresa.

Los procesos de la gestión del talento humano consta de:

a.- Capacitación de personal

Es el proceso en donde se alimenta a la organización de recursos humanos, éste es de vital importancia para la empresa, ya que del éxito de la ejecución de este proceso dependerá la atención satisfactoria de las necesidades de nuevo personal que responda a los requerimientos técnicos de sus unidades productivas o administrativas.

Este proceso tiene como propósito de armonizar la satisfacción de las necesidades de los actores del mercado laboral, la organización y la persona; se ejecuta a través de los programas de Reclutamiento, Selección de personal.

Diseño de cargos incluye la descripción de las actividades que se va a desarrollar, constituye los procedimientos de trabajo y las condiciones bajo las que éstas se llevan a cabo, estos cargos deben constar en cada departamento con los deberes y responsabilidades que se distingan de los demás cargos, teniendo una posición definida en la organización.

Al respecto Chiavenato, (2002) establece que: “diseño de cargos es la especificación del contenido de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales del ocupante El diseño de cargos constituye la manera como cada cargo está estructurado y dimensionado; diseñar un cargo significa definir cuatro condiciones básicas:

1. El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar
2. Como deben desempeñarse las tareas o las atribuciones (métodos de trabajo).
3. A quién deberá reportar el ocupante del cargo (responsabilidad), es decir, quien es su superior inmediato.
4. A quién deberá supervisar y dirigir (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados.” (Pág.167)

2.2.1.6.-Descripción de Cargos

La descripción de cargos recoge la información obtenida por medio del análisis, quedando reflejado el contenido del puesto así como las responsabilidades y deberes del mismo. Así como también es establecer específicamente lo que va a realizar el ocupante como lo va hacer, porque lo va a realizar y en qué lugar, estableciendo sus compromisos y condiciones de trabajo.

El autor Chiavenato, (2002) considera que: “Describir un cargo significa relacionar que hace el ocupante, como lo hace, en qué condiciones lo hace y porque lo hace.” (p.183)

2.2.1.7.-Reclutamiento de Personal

El reclutamiento es un conjunto de medios y procedimientos orientados a atraer candidatos que estén calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Se establece sistema de información mediante el cual las empresas ofrecen al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo.

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción es aquella sensación que el hombre experimenta al colmar sus necesidades y lograr los objetivos trazados, ella contribuye a la felicidad mientras que la insatisfacción genera sufrimiento, es un estado emocional positivo o placentero que surge después de evaluar nuestro trabajo. Al respecto Staw y Ross (citado por Abrajan, Contreras, y Montoya, 2009) la como:

La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto al trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de las situaciones de trabajo como las prestaciones y el salario (p.107).

La satisfacción está referida a aquellos sentimientos y emociones con los cuales las personas ven las actividades que realizan en su trabajo además los sentimientos de agrado o desagrado harán que su rendimiento laboral sea mejor o bajo.

Para Bravo, Peiro y Rodríguez (citado por Chiang, Martin y Núñez, 2010 p. 156). “la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo .estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”

La importancia que tiene la satisfacción laboral es obvia, se puede observar en la realidad que los empleado insatisfecho falta a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, Se ha demostrado que los empleados satisfecho que gozan de mayor salud y viven más años. La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del empleado.

2.2.2.1.- Dimensiones de la satisfacción laboral

Palma (citado por Coca, 2010) sostiene que la escala de satisfacción laboral SL-SPC:

Es un instrumento permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral, específicamente detecta cuan satisfecho se encuentra la persona con respecto a los factores como la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Este instrumento resulta una herramienta útil para establecer un perfil de los factores que en mayor o menor medida determinan el nivel de satisfacción del trabajador, a partir de los cuales se desarrollan sugerencias para la intervención (p.46).

Este instrumento desarrollado mide la satisfacción laboral que experimenta la persona con respecto a factores como significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos

Significación de la tarea : Si la persona se encuentra satisfecha con la labor que realiza genera cambios positivos para Atalaya (1999), los trabajadores que encontramos significación en la tarea que realizamos preferimos puestos donde podamos aplicar nuestras habilidades y capacidades que nos generen estímulos intelectuales; mientras que los puestos de trabajo que tienen pocos retos pueden causar frustración y fracaso.

Navarro (2008) manifiesta que si nos interesan las labores que realizamos nos sentimos motivados para realizarlo, lo ideal es que el docente reconozca que su labor es importante para lograr cambios, se sienta identificados con la labor y tareas que realizamos, con el puesto que tenemos dentro de la institución para generar satisfacción en nuestras vidas mismas y esto se vea reflejado en nuestro desempeño como docentes.

Condiciones de trabajo: Un ambiente de trabajo cómodo agradable nos permite realizar bien nuestra labor Atalaya (1999) sostiene que muchos trabajadores nos preocupamos por nuestro ambiente laboral que nos brinde las facilidades necesarias como entornos seguros, cómodos, limpios nos ayudaran para realizar un buen trabajo.

La creación condiciones de trabajo óptimo no solo debe ser responsabilidad de la organización sino también del trabajador que debe mantenerlo al respecto Maldonado (2011) sostiene:

El ambiente de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe facilitar los medios para lograr espacios laborales seguros y confortables; pero también lo es de los trabajadores, quienes con sus hábitos pueden hacer la diferencia entre un ambiente en apariencia favorable y no realmente óptimo que haga posible obtener, simultáneamente, satisfacción personal y productos y servicios de excelente calidad para los clientes (párr. 3).

Jiménez (2013) afirma que las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para que la persona se sienta satisfecha con la labor que realiza estas deben estar referidas a las condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo.

Reconocimiento personal y/o social: El trabajo que realizamos sirve también para lograr un reconocimiento no solo personal lo cual se refleja en la satisfacción con la que lo ejecutamos, a lograr ascensos, esto también nos motiva a lograr reconocimientos sociales, Gonzales (2006) manifiesta que:

En lo referente a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad. Todo ello va a contribuir a que el trabajador realice su labor de la mejor forma posible y que por lo tanto se produzca una alta productividad por su parte (p.119).

Si la persona conoce los factores a considerarse para obtener un ascenso considerando que estos se realicen sin favoritismos hará que el mismo se esfuerce y realice una buena producción. Lograr ascensos en nuestro trabajo ayuda a nuestro crecimiento personal, es importante aquí tener en cuenta la política que sigue la organización la cual debe ser clara y justa sin ambigüedades para favorecer la satisfacción.

Para Palma (2005) el reconocimiento personal consiste en la apreciación que hace el trabajador ante el medio laboral en el cual se desenvuelve que lo ayudará a desarrollarse como profesional sino también como persona.

Beneficio económico: Muchas veces se le considera al dinero como un reforzador universal ya que con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, prevenir necesidades futuras. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja por que el dinero es un medio para obtener cosas y es un medio para satisfacer otras necesidades que les dan status social y laboral Fuentes (2012) manifiesta que:

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital 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. Varios estudios han demostrado que la compensación es la

característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados (p.21).

Esta distribución de beneficios salariales se debe realizar con equidad y justicia
Gonzales (2006) opina que:

La retribución (salario) es lo que el sujeto recibe a cambio de desarrollar su trabajo. Hay que tener en cuenta que una adecuada y equitativa distribución de esta facilitara la satisfacción del trabajador. Por ello una adecuada equidad en la asignación económica será favorable a la hora de proporcionar satisfacción laboral a los trabajadores (p.119).

El salario o sueldo incentivo o gratificaciones son las compensaciones que los empleados reciben a cambio de su labor .Un sistema de salario justo y gratificante garantiza la satisfacción de los empleados la que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Aunque Jiménez (2013) sostiene que una variable que merece especial atención en la satisfacción laboral son los ingresos, estos tienen un efecto positivo donde a medida que incrementa el rango de salarios mínimo aumenta la tasa de satisfacción

2.2.3.-Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

A continuación se detallan las teorías que dan soporte a la investigación

Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg: el autor investigó sobre lo que los trabajadores quieren de su empleo en la cual concluye que existen ciertas características que tienden a relacionarse en forma constante con la satisfacción laboral y otras con la insatisfacción, el autor añade que existen dos factores referentes al respecto, los factores intrínsecos, referidos a logros, reconocimiento, la responsabilidad y el progreso parecen relacionarse con la satisfacción laboral; en cuanto a los factores extrínsecos, se consideran aquí a la políticas y la dirección de la compañía, la supervisión, las relaciones con la gente y las condiciones de trabajo

Teoría del Ajuste en el trabajo: Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador al respecto Medina (2000) sostiene que:

El ajuste en el trabajo se produce de un modo continuo y dinámico y el grado de ajuste entre las personas y su ambiente laboral está en función de dos tipos de correspondencia; por una parte, el grado en que las personas poseen y proporcionan habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada lo que conduce a resultados satisfactorios desde el punto de vista

laboral, por otra, el grado en que el contexto laboral satisface las necesidades y valores de los individuos lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal (p.198).

Teoría de la discrepancia: El planteamiento de esta teoría es que la satisfacción laboral está en función de los valores que obtiene la persona a través de su propio trabajo y sus necesidades, la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales, al respecto Medina (2000) plantea que:

La satisfacción laboral está en función de la medida en que los valores laborales importantes para la persona pueden ser obtenidos mediante el trabajo, de la congruencia entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de consecución de los valores laborales que ofrece el propio trabajo y las necesidades de la persona (p.198).

Teoría de la satisfacción por facetas: Lawler sostiene que: “La satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto” (citado por Chiang, 2010, p. 181).

Medina (2000) sostiene que “se basa en el análisis de las relaciones entre satisfacción y rendimiento, para quienes la relación entre satisfacción y

rendimiento esta mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las recompensas” (p.198).

Teoría de los eventos situacionales. En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales Medina (2000) mantiene que: “La satisfacción laboral es el resultado de las respuestas emocionales ante la situación en que la que se encuentra la persona en su organización y está determina por dos factores: las características situacionales y los eventos situacionales” (p. 199).

2.3. Definición de términos básicos

Significación de la tarea: en la escala SL-SPC, este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).

Condiciones de trabajo: en la escala SL-SPC, este término se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

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).

Gestión del talento humano conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamientos, selección, capacitaciones, recompensas y evaluación del desempeño”

Selección de personal: La selección de personal es el proceso mediante el cual la empresa elige a la persona más adecuada y que cumpla con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo vacante

Condiciones laborales: está ligado con los miembros de la organización, los resultados del estudio podrán ser negativos o positivos,

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

2.4.2 Hipótesis específica.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017

2.5 Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Satisfacción laboral

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión del talento humano: Para Bravo, Peiro y Rodríguez (citado por Chiang, Martin y Núñez, 2010 p. 156). “la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo .estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”

Satisfacción laboral: Chiavenato, Idalberto (2009, p.9) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamientos, selección, capacitaciones, recompensas y evaluación del desempeño”

2.5.2. Definición Operacional

Definición operacional: Gestión del talento humano

Cuestionario tipo escala de Likert con 9 ítems en tres dimensiones: selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas

Definición operacional: Satisfacción laboral

Cuestionario tipo escala de Likert con 16 ítems en cuatro dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos

2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
	Conocimientos			
Selección de personas	Destrezas y habilidades	1 - 3	Nunca (1)	Deficiente
	Capacidades y aptitudes		Casi nunca (2)	
Capacitación de personas	Proceso de capacitación	4- 6	A veces (3)	Moderadamente eficiente
	Ventajas y objetivos		Casi siempre (4)	
	Evaluación		Siempre (5)	
Desarrollo de personas	Entrenamiento y capacitación			
	Actitud	7 - 9		
	Crecimiento profesional			

Nota. Fuente: elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles
Significación de la tarea	-Identificación con su labor	1 -4		Satisfecho
Condiciones de trabajo	-Relaciones entre compañeros	5 -8.	Total desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Indeciso (3)	Moderamente satisfecho
Reconocimientos personal y/o social	-Realización personal -Reconocimiento.	9 - 12.	De acuerdo (4) Total acuerdo(5)	Insatisfecho
Beneficios económicos	-Expectativas económicas -Satisfacción de necesidades	13 - 16		

Nota. Fuente: elaboración propia

CAPITULO III: METODOLOGÍA

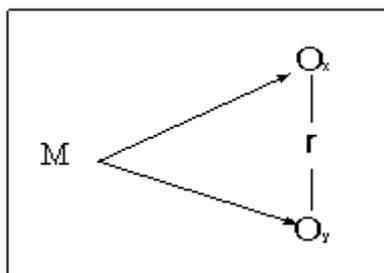
3.1 Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio se ubica como una investigación no experimental cuantitativa ya que se observarán los fenómenos de estudio, tal como se dan en el contexto y sin una variación intencional, para su posterior análisis. (Hernández Fernández y Baptista. 2010)

De tipo correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Al evaluar el grado de asociación, miden cuantifican y analizan la vinculación existente. (Hernández *et al.* 2010)

La investigación es de diseño no experimental, según Hernández, et al (2014) en estas investigaciones no hay manipulación deliberada de variables, por lo cual solo se permite observar el fenómeno en su ambiente natural.



Donde:

M: muestra de la población

O₁ Variable 1 Gestión del talento humano

O₂ Variable 2 Satisfacción laboral

R: Relación entre ambas variables.

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

3.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo en la empresa Tupemesa, sede Villa el Salvador, la cual está ubicado en la Panamericana Sur km. 21.50 Villa el salvador – Lima, la cual está dedicada a la fabricación de productos en acero

3.2.2. Delimitación temporal

Esta investigación tomará como referencia el periodo 2017,

3.2.3. Delimitación teórica

La presente investigación tendrá como base los conceptos referido a la variable gestión del talento humano y satisfacción laboral, la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamientos, selección, capacitaciones, recompensas y evaluación del desempeño; en cuanto a la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Tamayo (2002) se refiere a la población como la totalidad de fenómenos que se van a estudiar o unidad de análisis lo cual debe darse en forma cuantitativa, todos ellos debe tener características similares

Para el presente estudio se considera una población de 164 trabajadores en las diferentes áreas de la empresa Tupemesa, sede Villa el Salvador 2017

3.3.2. Muestra

Valderrama (2013), expresan que: “una muestra es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo, porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada” (p.184).

$$n = \frac{\varepsilon^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2 \cdot (N-1) + \varepsilon^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{(1.96)^2 \cdot (164) \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (164-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$Z^2 = 1.96^2$$

$$N = \text{población} = 164$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$\varepsilon = 0.05$$

Obteniéndose como resultado 116

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio

El instrumento utilizado para la presente investigación es el cuestionario, que será dirigido a los trabajadores de la empresa Tupemesa, sede Villa el Salvador, 2017

Los cuestionarios se entregarán de forma directa, en algunos casos se enviarán por correo electrónico.

Instrumento para medir la gestión del talento humano

Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2009)

Adaptado por : Dayana Hernández

Lugar : Villa el salvador 2017

Objetivo : Determinar Los niveles de la gestión del talento humano

Administración : Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Contenido

Está constituido por las siguientes dimensiones: selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas.

Instrumento para medir la satisfacción laboral

Ficha técnica:

Nombre : Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Adaptado por :Dayana Hernandez

Lugar : Villa el salvador 2017

Objetivo : Determinar la satisfacción laboral

Administración : Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Contenido

Está constituido por las siguientes dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

3.5 Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición

3.5.1. Validez del instrumento

Para Hernández, et al (2014), el término está referido al grado en que un instrumento mide lo que la variable pretende medir, para la presente investigación se realizó mediante un juicio de expertos, validado y aprobado por 3 docentes. (Ver Anexo 2)

3.5.2. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,800	9
Satisfacción laboral	,879	16

La prueba de confiabilidad se realizó con el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado una alta confiabilidad en ambos instrumentos

3.6. Plan de recolección de datos

La unidad de Análisis de la presente investigación está conformada por los trabajadores de la empresa Tupemesa, sede villa el Salvador, 2017.

Los datos se van a recolectar a través de un cuestionario y mediante la técnica de la encuesta. Las respuestas obtenidas, previamente codificadas, se transfieren a una matriz de datos y se preparan para su análisis mediante un paquete estadístico para sps, 23. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de distribución de frecuencias.

Para determinar el grado de relación de las variables se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman.

CAPITULO IV: RESULTADOS

Después de recoger los datos, se procedió a colocarlos en una base de datos los cuales fueron procesados obteniéndose los siguientes resultados.

4.1 Descripción de resultados

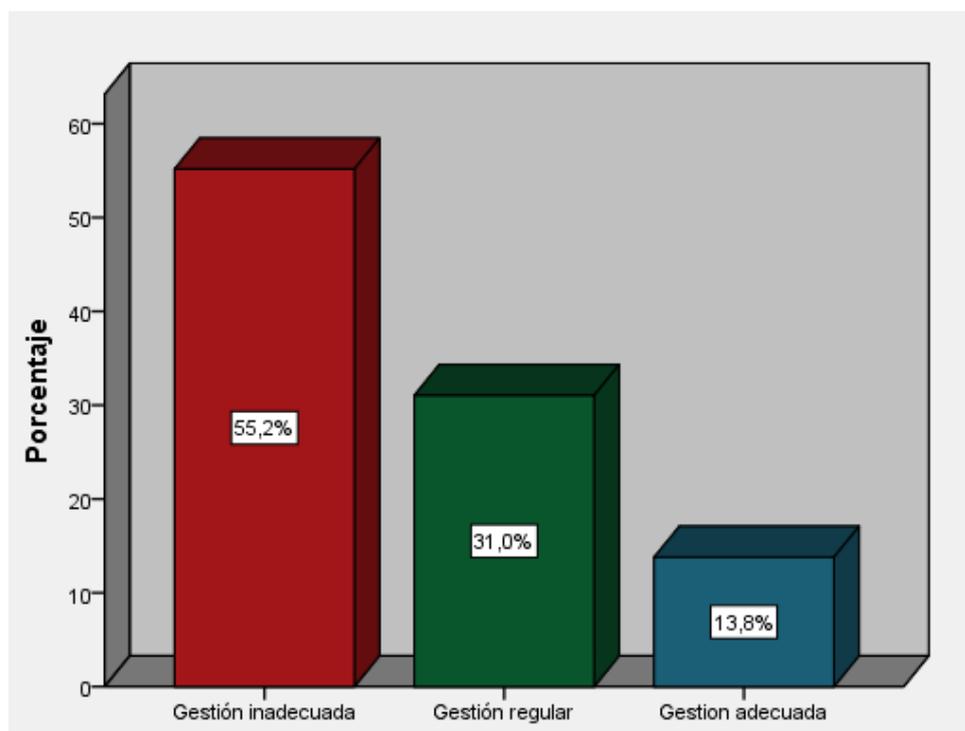
Variable: Gestión del Talento humano

Tabla 4

Frecuencia y porcentajes de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gestión inadecuada	64	55,2
	Gestión regular	36	31,0
	Gestión adecuada	16	13,8
	Total	116	100,0

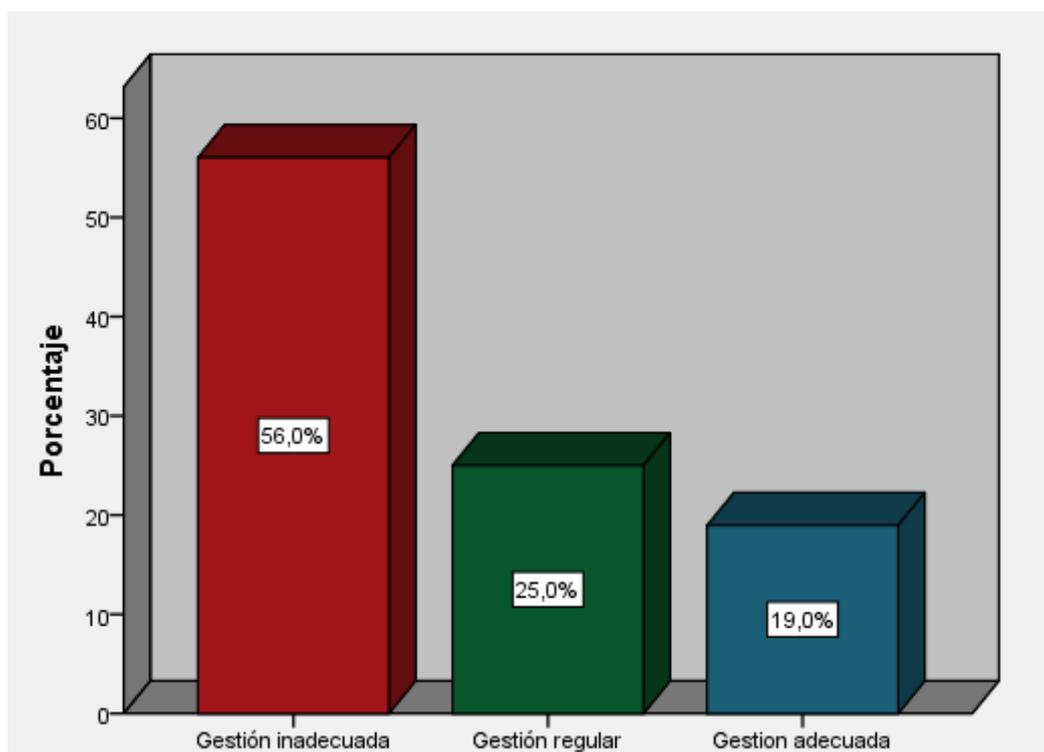
Fuente: Base de datos



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 55,2% considera que existe una gestión inadecuada en la empresa Tupemesa, el 31% considera que la gestión es regular y el 13,8% considera que la gestión es adecuada.

Tabla 5*Frecuencia y porcentajes de la dimensión selección de personas*

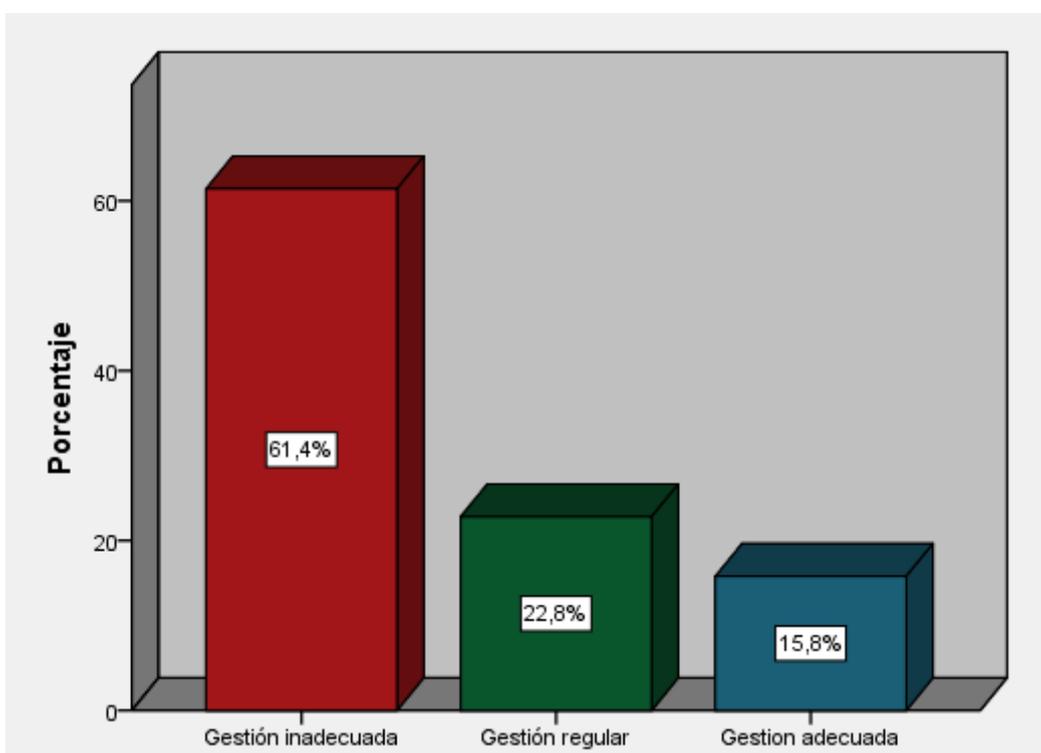
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gestión inadecuada	65	56,0
	Gestión regular	29	25,0
	Gestión adecuada	22	19,0
	Total	116	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 56% considera que en cuanto a la selección de personas que existe una gestión inadecuada en la empresa Tupemesa, el 25% considera que la gestión es regular y el 19% considera que la gestión es adecuada.

Tabla 6*Frecuencia y porcentajes de la dimensión capacitación de personas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gestión inadecuada	71	61,4
	Gestión regular	27	22,8
	Gestión adecuada	18	15,8
	Total	116	100,0

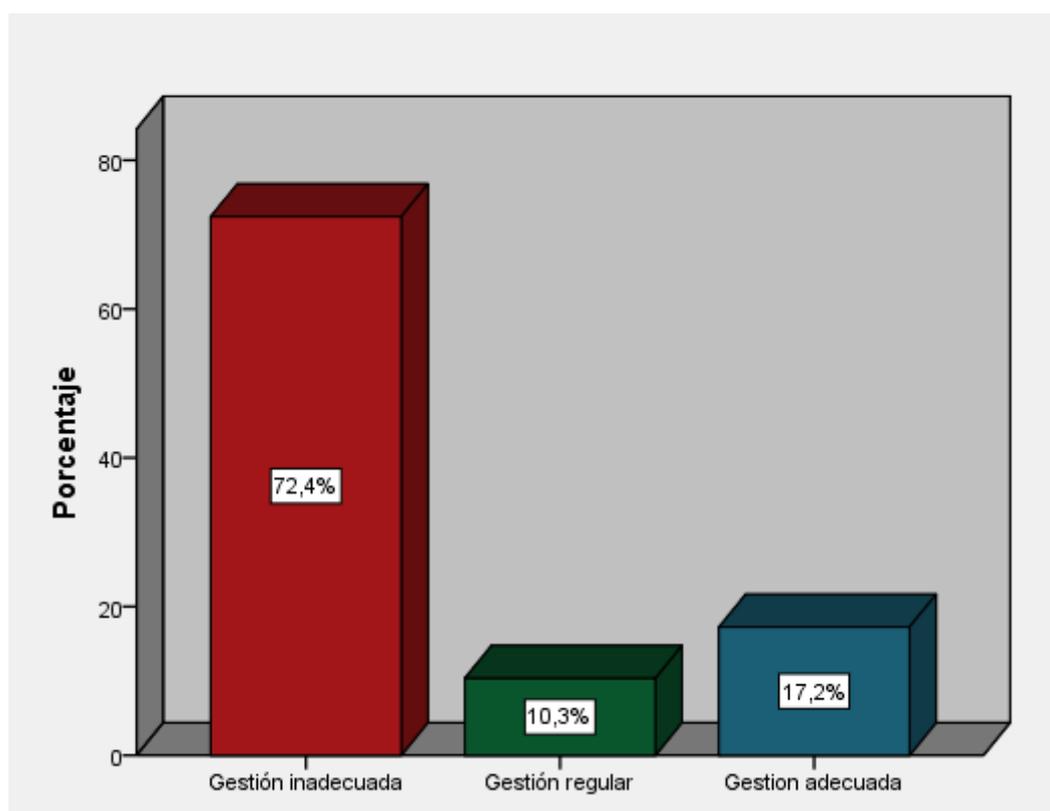
Fuente: Base de datos

En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 61,4% considera que en cuanto a la capacitación de personas que existe una gestión inadecuada en la empresa Tupemesa, el 25,8% considera que la gestión es regular y el 15,8% considera que la gestión es adecuada.

Tabla 7*Frecuencia y porcentajes de la dimensión desarrollo de personas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Gestión inadecuada	84	72,4
	Gestión regular	12	10,3
	Gestión adecuada	20	17,2
	Total	116	100,0

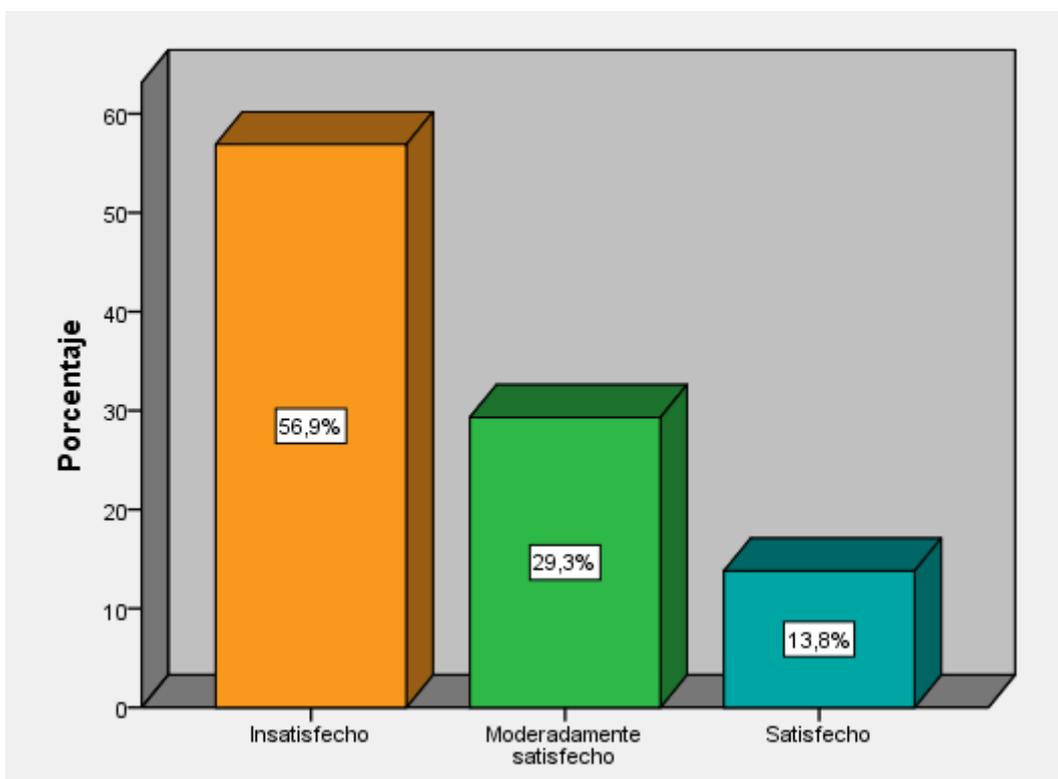
Fuente: Base de datos



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 72,4% considera que en cuanto al desarrollo de personas que existe una gestión inadecuada en la empresa Tupemesa, el 10,3% considera que la gestión es regular y el 17,2% considera que la gestión es adecuada.

Variable: Satisfacción laboral**Tabla 8***Frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral*

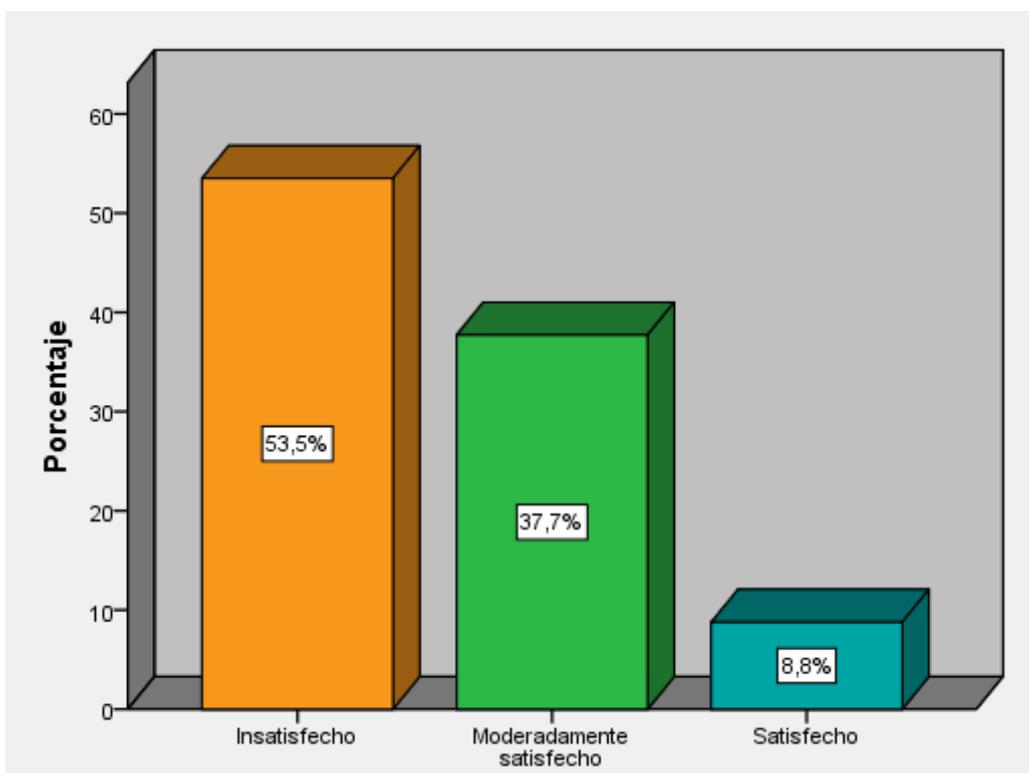
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	66	56,9
	Moderadamente satisfecho	34	29,3
	Satisfecho	16	13,8
	Total	116	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 56,9% considera que en cuanto a la satisfacción laboral está insatisfecho, el 29,3% considera que están moderadamente satisfecho y el 13,8% considera que está satisfecho.

Tabla 9*Frecuencia y porcentajes de la dimensión significación de la tarea*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	62	53,5
	Moderadamente satisfecho	44	37,7
	Satisfecho	10	8,8
	Total	116	100,0

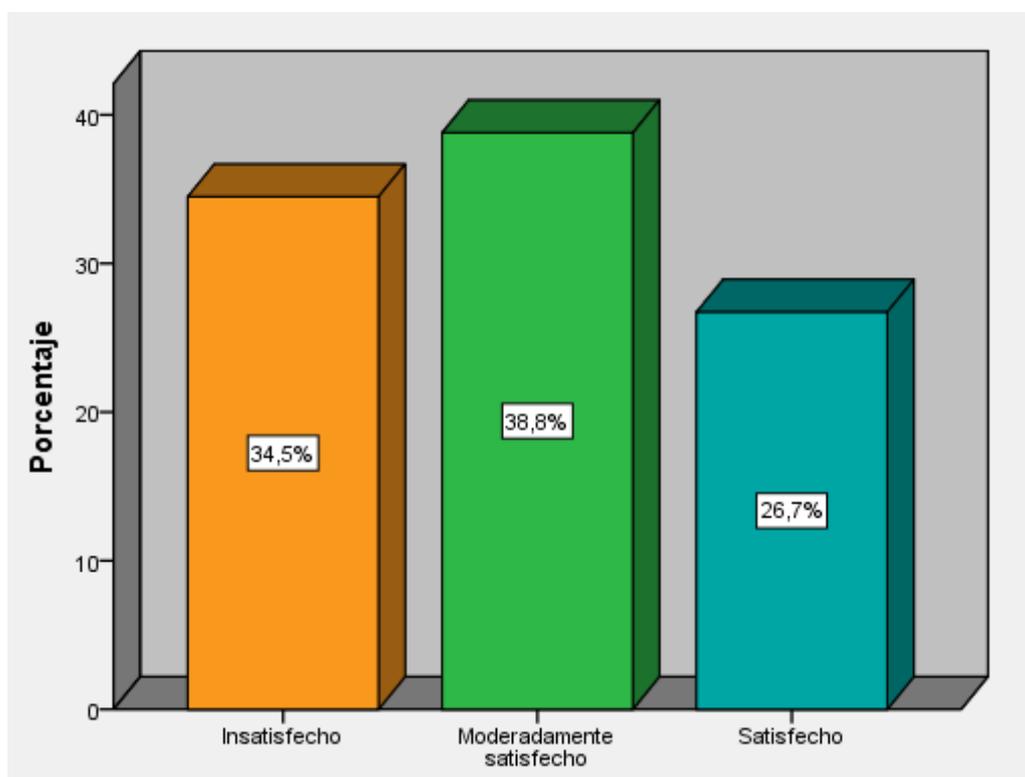
Fuente: Base de datos

En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 53,5% considera que en cuanto a la significación de la tarea está insatisfecho, el 37,7% considera que están moderadamente satisfecho y el 8,8% considera que está satisfecho.

Tabla 10*Frecuencia y porcentajes de la dimensión Condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	40	34,5
	Moderadamente satisfecho	45	38,8
	Satisfecho	31	26,7
	Total	116	100,0

Fuente: Base de datos

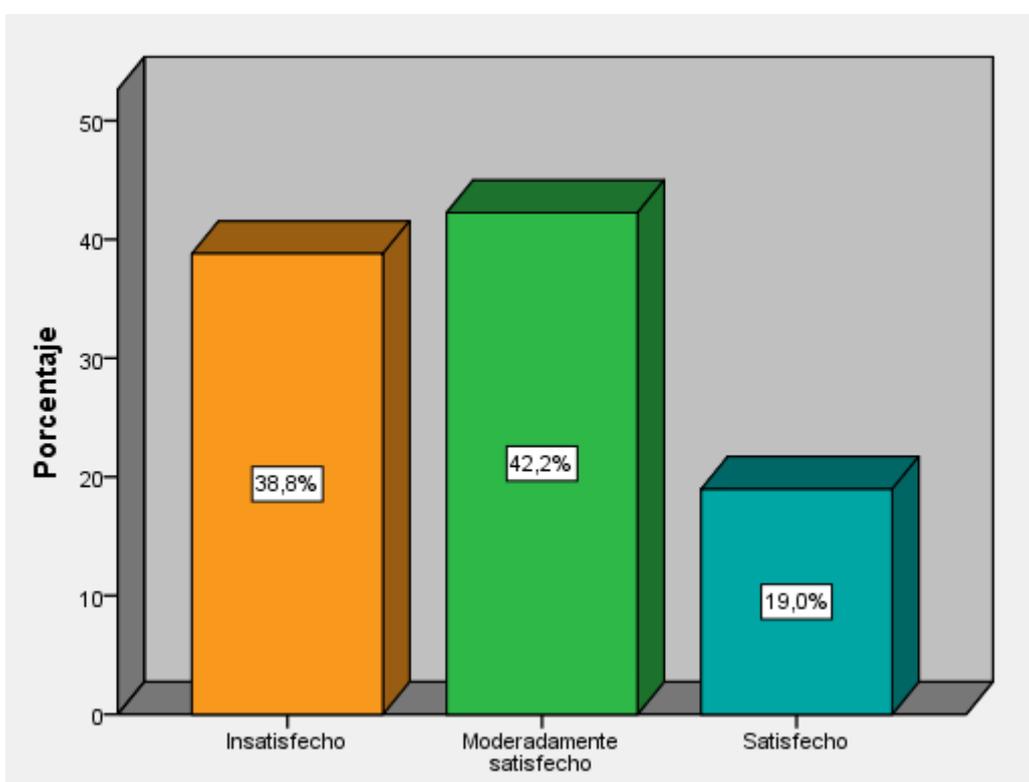


En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 34,5% considera que en cuanto a las condiciones de trabajo está insatisfecho, el 38,8% considera que están moderadamente satisfecho y el 26,7% considera que está satisfecho.

Tabla 11*Frecuencia y porcentajes de la dimensión reconocimiento personal y social*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	45	38,8
	Moderadamente satisfecho	49	42,2
	Satisfecho	22	19,0
	Total	116	100,0

Fuente: Base de datos

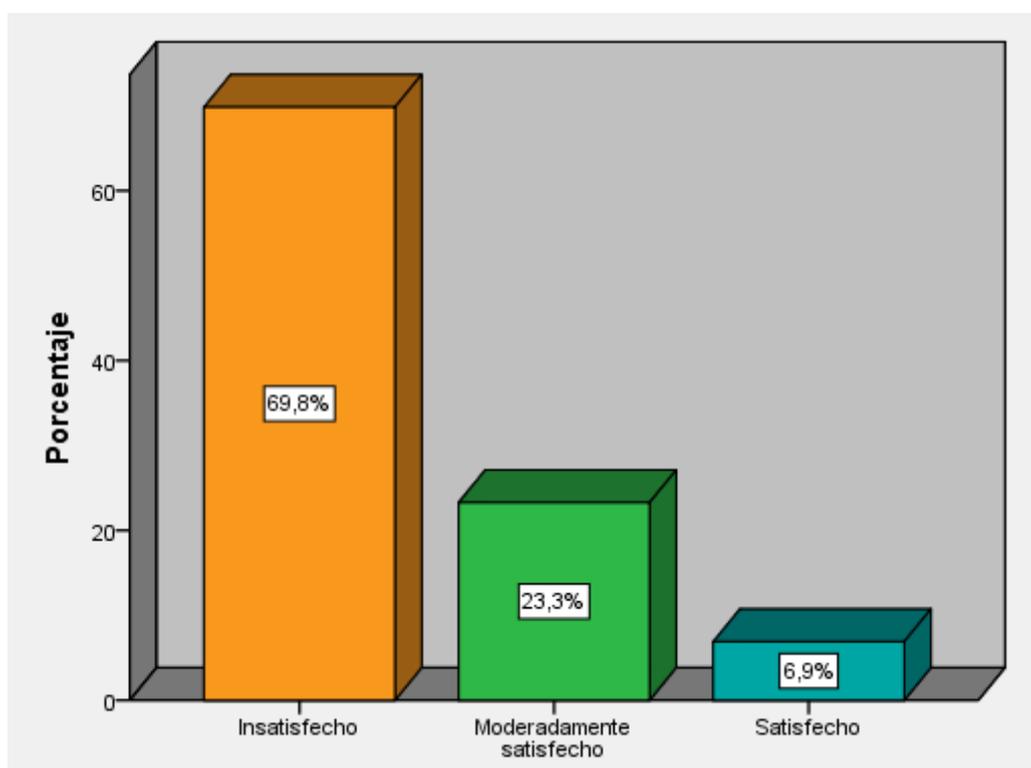


En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 38,8% considera que en cuanto al reconocimiento personal y/o social está insatisfecho, el 42,2% considera que están moderadamente satisfecho y el 19% considera que está satisfecho.

Tabla 12*Frecuencia y porcentajes de la dimensión beneficios económicos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	81	69,8
	Moderadamente satisfecho	27	23,3
	Satisfecho	8	6,9
	Total	116	100,0

Fuente: Base de datos



En la tabla y gráfico respectivo se aprecia que de la totalidad de encuestados que representan al 100%, el 69,8% considera que en cuanto a los beneficios económicos está insatisfecho, el 23,3% considera que están moderadamente satisfecho y el 6,9% considera que está satisfecho.

4.2 Prueba de hipótesis

Para realizar el procesamiento de contrastación de la hipótesis se utilizó el estadístico

Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \cong 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Se utilizara la siguiente comparación para establecer el nivel de correlación:

Hipótesis general.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

H_a: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

Tabla 13.***Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral***

			Gestión del talento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,853** lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017

Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 1.**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017.

Tabla 14***Correlación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea***

			Gestión del talento	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica primera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-.853^{**}$ lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017.

Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 2.**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Tabla 15**Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo**

		Gestión del talento	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	116
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	116

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica segunda se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,724** lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017.

Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 3.**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Tabla 16

Correlación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/o social

			Gestión del talento	Reconocimiento
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,523** lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 4.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017

Tabla 17**Correlación entre la gestión del talento humano y el beneficio económico**

			Gestión del talento	Beneficio económico
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Beneficio económico	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,730** lo que se interpreta al 95%, la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que la gestión del talento humano se relaciona significativamente, con los beneficios económicos en la empresa Tupemesa periodo 2017

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Discusión de resultados

Los datos mostrados en las tablas anteriores permiten analizar y poder afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017, al encontrarse se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.853** con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), al respecto es necesario mencionar que investigaciones anteriores como la realizada por Casma (2015) sobre *relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral*, en la que el autor después de analizar sus resultados obtenidos afirmó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; si la persona realiza un buen desempeño ello está asociado a que siente satisfacción por lo que está realizando por ello lo hace adecuadamente. Resultados similares se pudo evidenciar en las investigaciones realizadas por Inca (2015) sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, Nolberto (2016) referida a la gestión del talento humano y el desempeño laboral; todo ello permite afirmar que si la dirección de la empresa está atenta a realizar una adecuada gestión del talento humano, todo en coordinación con el área de recursos humanos, así mismo considerar las necesidades de cada área, podemos contar con un personal satisfecho que realizara adecuadamente su trabajo y que ello elevara nuestra productividad, nuestra calidad de servicio brindado.

En cuanto a la hipótesis específica primera se pudo evidenciar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017, al encontrarse se obtuvo un

coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.853** con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), al respecto se reconoce que si la persona se encuentra satisfecha con la labor que realiza genera cambios positivos, Atalaya (1999), afirmo que si los trabajadores que encontramos significación en la tarea que realizamos preferimos puestos donde podamos aplicar nuestras habilidades y capacidades que nos generen estímulos intelectuales; mientras que los puestos de trabajo que tienen pocos retos pueden causar frustración y fracaso; en la investigación que realizo Fuentes (2012) referida a la satisfacción laboral y su influencia en la productividad, el autor recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones, todo ello hará que los trabajadores encuentre que significación en lo que están realizando.

En cuanto a la hipótesis específica segunda se pudo evidenciar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017, al encontrarse se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,724** con un $\rho = 0.010$ ($\rho < 0.05$), al respecto se puede afirmar que un ambiente de trabajo cómodo agradable nos permite realizar bien nuestra labor Atalaya (1999) sostiene que muchos trabajadores nos preocupamos por nuestro ambiente laboral que nos brinde las facilidades necesarias como entornos seguros, cómodos, limpios nos ayudaran para realizar un buen trabajo, en la investigación realizada por Valer (2014), referida a la “*Gestión del talento y el clima institucional*”, en la cual el autor afirmo que hay una alta correlación entre gestión del talento y el clima institucional; contar con un clima

institucional adecuado es una condición que necesita la persona para sentirse a gusto en la empresa en a que labora y de esta manera realizara un trabajo adecuado, así también la investigación que realizo Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) referida a la satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en la cual llego a afirmar que existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ella. Esto es también afirmado por Jiménez (2013) quien sostuvo que las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para que la persona se sienta satisfecha con la labor que realiza estas deben estar referidas a las condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

En cuanto a la hipótesis específica tercera se pudo evidenciar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017, al encontrarse se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.523** con un $\rho = 0.010$ ($\rho < 0.05$), al respecto la Gonzales (2006) afirmo que en lo referente a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad, es necesario considera que los reconocimientos que reciba los trabajadores por el desempeño que realizan, genera en ellos una motivación lo cual lo impulsara a realizar un trabajo adecuado, pero si esto no se da de forma justa ello producirá en el insatisfacción, a ello Palma (2005) sostiene que el reconocimiento personal consiste en la apreciación que hace el trabajador ante el medio laboral en el cual se desenvuelve que lo ayudara a desarrollarse como profesional sino también como persona.

Finalmente en cuanto a la hipótesis específica tercera se pudo evidenciar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017, al encontrarse se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,730** con un $\rho = 0.010$ ($\rho < 0.05$), al respecto Fuentes (2012) manifiesta en cuanto a los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor, lo cual debe darse con equidad y justicia, a lo que Gonzales (2006) opina que es justo que la persona reciba un salario a cambio de desarrollar su trabajo y por ello una adecuada equidad en la asignación económica será favorable a la hora de proporcionar satisfacción laboral a los trabajadores; este aspecto requiere una especial atención si bien muchas veces existe la intención de que no solo los beneficios económicos si no también los sociales sean mejorados para los trabajadores, lo cual muchas veces es planteado pero ello también dependerá de otros factores, Jiménez (2013) sostiene que los beneficios económicos estos tienen un efecto positivo donde a medida que incrementa el rango de salarios mínimo aumenta la tasa de satisfacción.

CONCLUSIONES

Primera: Los datos determinaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017, con un Rho de Spearman = ,853** lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), ello permite señalar también que si la gestión del talento humano se realiza de forma adecuada ello mejora la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo cual es necesario que se considere acciones para mejorar la gestión del talento humano ya que se evidencio que existe un 55,2% lo considera inadecuada, lo cual mejoraría en como la persona se siente satisfecha de lo que realiza ya que existe un 56,9% que siente insatisfacción por lo que realiza

Segunda: Los datos determinaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017, con un Rho de Spearman = ,853** lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), ello permite señalar también que si la gestión del talento humano se realiza de forma adecuada ello permitirá que los trabajadores sienta que es significativa su labor que realizan, ya que la investigación evidencio que existe un 53,5% que considera insatisfacción en la tarea que realiza.

Tercera: Los datos determinaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017, con un Rho de Spearman = ,724** lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral , con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) ello

permite señalar también que si la gestión del talento humano se realiza de forma adecuada ello permitirá que los trabajadores sienta que las condiciones de trabajo brindadas por la empresa son las adecuadas, mejorando ese 34,5% que percibe que no se cuenta con las condiciones que necesitan para realizar su trabajo satisfactoriamente.

Cuarta: Los datos determinaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y social en la empresa Tupemesa periodo 2017, con un Rho de Spearman = ,523** lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral , con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por ello se puede afirmar que si la gestión del talento humano se realiza adecuadamente entonces se brindara el reconocimiento debido a las personas por la labor que realizan lo una generara satisfacción en ellos al percibir que su trabajo es valorado ya que los resultados mostraron que existe un 38,8% que considera insatisfacción al respecto.

Quinta: Los datos determinaron que La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios económicos en la empresa Tupemesa periodo 2017, con un Rho de Spearman = ,730** lo que se interpreta al 95% , la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral , con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), si bien el factor económico es un aspecto de atención especial, si ello se da equitativamente, tomando en cuenta el desempeño del trabajador, el esfuerzo , la iniciativa de él , lo cual permite ver que se está realizando una adecuada gestión del talento humano ello producirá satisfacción en los trabajadores, aunque la investigación evidencio que el 69,8% esta insatisfecha con las retribuciones que percibe.

RECOMENDACIONES

Primera: En cuanto a la satisfacción laboral es necesario que la empresa realice estudios periódicamente ya que la satisfacción del trabajador es un estado que puede variar ante diferentes sucesos o aspectos que la afecten, por ello también se debe realizar un estudio minucioso sobre estos aspectos que la pudieran afectar para tomar medidas que permitan evitar la insatisfacción de la persona.

Segundo: En cuanto a los directivo considerar las necesidades de cada área, así como las recomendaciones del área de recursos humanos lo cual permitirá realizar una adecuad agestión del talento humano, ya que se seleccionara al personal de acuerdo a los requerimientos, se les dará la las capacitaciones para mejorar su trabajo, lo que será parte de su desarrollo personal.

Tercero: En cuanto a las condiciones de trabajo, la empresa deberá realizar un estudio periódicamente sobre ello para que el tragador encuentre las condiciones necesarias tanto en el entorno como condicione necesarias de seguridad lo cual permitirá que desarrolle adecuadamente su trajo generando así satisfacción en lo que está haciendo, ello ayudara a mejorar nuestra calidad de servicio y productividad.

Cuarta: La dirección de la empresa en coordinación con el área de recursos humanos debe plantear un políticas en cuanto al reconocimiento que se le debe dar al trabajador cuando realiza más de lo exigido en su campo, pero ello debe estar

explicado de manera clara, debe ser comunicado al trabajador y finalmente se de ser justo a la hora de aplicarlo

Quinta: A la empresa tanto directivos como dueños que son parte de todo este equipo, considerar políticas salariales que vayan en incremento en la cual se reconozca el trabajo realizado, la mejora del desarrollo profesional de sus trabajadores, ello estimulara a la persona a esforzarse si desea seguir incrementando su salario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R. Leyton, S Meza A y Sáenz I (2012) *La satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú
- Abrajan, M. Contreras, J.y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo una investigación cualitativa*. Revista enseñanza e investigación en psicología.
- Recuperado de. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. (Tesis de maestría). Escuela superior de comercio y administración unidad Santo Tomas.
- Canales, J. (2014). *Investigación Cualitativa y Cuantitativa*. Lima, Perú: La Merced.
- Casma, Z. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco- Lima, año 2015* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>.
- Coca, K. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N°4 de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.

Chiavenato, I. (2002). *Administración: Teoría, Proceso y Práctica*. Bogotá, Colombia: Editorial: Nomos S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano* (8.^a ed.). México: McGrawhill

Chiang, M. Martin, J. y Núñez, A. (2000). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: COMLLA

Griffin, R. (2011) *Administración* (10.^a ed.) México: Cengage Learning.

Hernández, R. y otros. (2010) *Metodología de la Investigación*. México. Infagon.

Genesi, M. & Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Venezuela. ORBIS. RCCH

Gonzales, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: INNOVA

Inca K (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015* (Tesis de grado) Universidad Nacional José María Arguedas

Jiménez, D. (2013). *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. (Tesis de maestría). Universidad del Valle.

Recuperado de:

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/5675/1/0461889-p.pdf>

Maldonado, J. (2011). *Fundamentos de la calidad total*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011f/1117/calidad_total.html

Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio. España: Murcia*

Navarro, M. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana.* (Tesis de Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia.

Recuperado de <http://riunet.upv.es/handle/10251/2189>

Nolberto M (2016) *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui* (Tesis de grado) Universidad de Huánuco

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson

Saldaña E (2015) *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia a de Pacasmayo.*

Valer (2014), en la tesis titulada “*Gestión del talento y el clima institucional de las instituciones educativas de la Red 01 de Pachacutec- Ventanilla-Callao*”, tesis maestría Universidad nacional de Trujillo.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la significación de la tarea, en los trabajadores de la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo, en la empresa Tupemesa periodo 2017</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano</p> <p>DIMENSIONES: Selección de personas Capacitación de personas Desarrollo de personas</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES: Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios economicos</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Nivel Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 164 trabajadores</p> <p>Muestra 116 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017?</p> <p>¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017?</p>	<p>2017</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017</p>	<p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reconocimiento personal y/social, en la empresa Tupemesa periodo 2017</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios económicos, en la empresa Tupemesa periodo 2017</p>		
---	--	---	--	--



CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN (TEST)

Instrucciones

Por favor, utilice sólo lapicero de color negro o azul. Así mismo, marcar aquella respuesta que usted considera correcta. No está permitido marcar más de una respuesta.

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca
SELECCIÓN DE PERSONAS					
1. Considera Ud. que se realiza pruebas de habilidades y destrezas de comunicación, trabajo en equipo					
2. En su opinión, Se le realiza pruebas para medir su grado de conocimientos profesionales					
3. Para Ud. se realiza pruebas de personalidad que muestren la capacidad y aptitud del empleado					
CAPACITACIÓN DE PERSONAS					
4. En su opinión, se siente Ud. satisfecho por el proceso de capacitación					
5. Siente Ud., Qué la capacitación recibida cubre las expectativas en relación a los objetivos planteados					
6. Considera Ud. que los empleados son evaluados después de una capacitación					
Desarrollo de personas					
7. En su opinión, está de acuerdo en ser capacitado					
8. Se capacita Ud. para mejorar su formación profesional					
9. Considera Ud. que las habilidades y actitudes mejoran con las capacitaciones y el entrenamiento					

SATISFACCIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
Significación de la tarea					
1.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
3.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
4.- Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
Condiciones de trabajo					
5.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
6.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
7.- Me disgusta mi horario					
8.- Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles)					
Reconocimiento personal y/o social					
9.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
10.- Mi superior valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
11.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12.- Mi trabajo me aburre.					
Beneficios económicos					
13.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
14.- Me siento mal con lo que gano.					
15.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
16.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					

Muchas Gracias por su tiempo.



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Cargo e institución donde labora:.....

Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral

Autor del Instrumento : Dayana Hernández

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				90	
OBJETIVIDAD	Esta observado en conductas observables				90	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				90	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				90	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				90	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de.....				90	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de.....				90	
COHERENCIA	Entre los ítems , indicadores, variables, objetivos, problemas de investigación				90	
METODOLOGÍA	Responde al diseño y propósito de la investigación				90	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lima, 2017

Base de datos de la variable gestión del talento humano

	1	2	3	d1	4	5	6	d2	7	8	9	d3	
1	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
2	4	1	1	6	4	1	4	9	1	4	1	6	21
3	2	1	4	7	2	1	3	6	1	3	1	5	18
4	3	1	3	7	3	1	1	5	3	1	3	7	19
5	5	1	3	9	3	1	5	9	1	3	1	5	23
6	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
7	3	1	3	7	3	1	3	7	1	1	1	3	17
8	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
9	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
10	5	5	4	14	5	1	1	7	4	1	1	6	27
11	1	2	5	8	1	3	1	5	4	5	4	13	26
12	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
13	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
14	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	1	5	19
15	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
16	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
17	4	4	4	12	7	1	4	12	1	4	1	6	30
18	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	1	3	13
19	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	1	6	21
20	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
21	4	1	5	10	4	5	5	14	5	5	1	11	35
22	2	1	4	7	2	1	3	6	1	3	1	5	18
23	3	1	3	7	3	1	1	5	3	1	3	7	19
24	5	1	3	9	3	1	5	9	1	3	1	5	23
25	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
26	3	1	3	7	3	1	3	7	1	1	1	3	17
27	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
28	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
29	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	2	12	42
30	5	2	5	12	5	3	5	13	4	5	4	13	38
31	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
32	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
33	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	1	5	19
34	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
35	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
36	4	4	4	12	7	5	4	16	5	4	2	11	39
37	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	1	3	13
38	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	1	6	21
39	5	3	5	13	5	5	5	15	2	5	5	12	40
40	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	3	12	40
41	2	1	4	7	2	1	3	6	1	3	1	5	18
42	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	45

43	5	1	3	9	3	1	5	9	1	3	1	5	23
44	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
45	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	1	11	40
46	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
47	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
48	5	5	4	14	5	1	1	7	4	1	1	6	27
49	1	2	5	8	1	3	1	5	4	5	4	13	26
50	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
51	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
52	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	44
53	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
54	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
55	4	4	4	12	7	1	4	12	1	4	1	6	30
56	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	1	3	13
57	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	1	6	21
58	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
59	4	1	1	6	4	1	4	9	1	4	1	6	21
60	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	1	11	40
61	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
62	4	1	1	6	4	1	4	9	1	4	1	6	21
63	2	1	4	7	2	1	3	6	1	3	1	5	18
64	3	1	3	7	3	1	1	5	3	1	3	7	19
65	5	1	3	9	3	1	5	9	1	3	1	5	23
66	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
67	3	1	3	7	3	1	3	7	1	1	1	3	17
68	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
69	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
70	5	5	4	14	5	1	1	7	4	1	1	6	27
71	1	2	5	8	1	3	1	5	4	5	4	13	26
72	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
73	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
74	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	1	5	19
75	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
76	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
77	4	4	4	12	7	1	4	12	1	4	1	6	30
78	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	1	3	13
79	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	1	6	21
80	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
81	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	4	7	15
82	4	1	5	10	4	5	5	14	5	5	1	11	35
83	2	1	4	7	2	1	3	6	1	3	1	5	18
84	3	1	3	7	3	1	1	5	3	1	3	7	19
85	5	1	3	9	3	1	5	9	1	3	1	5	23
86	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
87	3	1	3	7	3	1	3	7	1	1	1	3	17

88	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
89	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
90	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	2	12	42
91	5	2	5	12	5	3	5	13	4	5	4	13	38
92	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
93	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
94	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	1	5	19
95	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
96	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
97	4	4	4	12	7	5	4	16	5	4	2	11	39
98	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	1	3	13
99	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	1	6	21
100	5	3	5	13	5	5	5	15	2	5	5	12	40
101	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	3	12	40
102	3	1	1	5	4	1	3	8	1	5	1	7	20
103	3	1	3	7	3	1	3	7	1	1	1	3	17
104	1	5	1	7	1	5	1	7	5	1	1	7	21
105	1	3	5	9	1	1	2	4	3	2	1	6	19
106	5	5	4	14	5	1	1	7	4	1	1	6	27
107	1	2	5	8	1	3	1	5	4	5	4	13	26
108	1	5	1	7	1	5	1	7	5	5	4	14	28
109	3	1	3	7	1	2	1	4	3	1	1	5	16
110	3	1	3	7	3	1	3	7	1	3	1	5	19
111	4	1	4	9	3	1	4	8	1	3	5	9	26
112	5	1	1	7	5	1	5	11	1	5	1	7	25
113	4	4	4	12	7	1	4	12	1	4	2	7	31
114	1	2	3	6	1	1	2	4	1	1	2	4	14
115	3	1	4	8	5	1	1	7	4	1	2	7	22
116	1	3	1	5	1	1	1	3	2	1	2	5	13

Base de datos de la variable satisfacción laboral

	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	
1	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
2	4	1	4	1	10	4	1	4	4	13	1	5	1	4	11	1	4	4	9
3	2	1	2	1	6	3	1	2	2	8	1	3	4	2	10	1	2	2	5
4	1	1	3	1	6	1	3	3	3	10	3	1	3	1	8	1	3	3	7
5	3	1	3	1	8	5	1	5	5	16	1	5	3	3	12	1	5	5	11
6	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
7	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	1	3	3	10	1	3	3	7
8	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
9	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
10	4	4	5	1	14	1	4	5	5	15	5	1	4	4	14	4	5	5	14
11	1	5	1	3	10	1	4	1	1	7	1	1	5	1	8	5	1	1	7
12	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
13	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
14	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	1	3	3	7
15	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
16	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
17	4	1	7	1	13	4	1	4	4	13	1	4	4	4	13	1	4	4	9
18	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
19	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
20	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
21	4	1	4	5	14	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	1	4	4	9
22	2	1	2	1	6	3	1	2	2	8	1	3	4	2	10	1	2	2	5
23	1	1	3	1	6	1	3	3	3	10	3	1	3	1	8	1	3	3	7
24	3	1	3	1	8	5	1	5	5	16	1	5	3	3	12	1	5	5	11
25	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
26	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	1	3	3	10	1	3	3	7
27	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
28	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
30	1	4	5	3	13	5	4	5	5	19	5	5	5	1	16	4	5	5	14
31	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
32	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
33	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	1	3	3	7
34	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
35	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
36	4	5	7	5	21	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	5	4	4	13
37	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
38	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
39	5	5	5	5	20	5	2	5	5	17	5	3	5	5	18	5	5	5	15
40	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
41	2	1	2	1	6	3	1	2	2	8	1	3	4	2	10	1	2	2	5
42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15

43	3	1	3	1	8	5	1	5	5	16	1	5	3	3	12	1	5	5	11
44	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
45	3	5	5	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	3	18	5	4	4	13
46	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
47	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
48	4	4	5	1	14	1	4	5	5	15	5	1	4	4	14	4	5	5	14
49	1	5	1	3	10	1	4	1	1	7	1	1	5	1	8	5	1	1	7
50	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
51	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
53	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
54	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
55	4	1	7	1	13	4	1	4	4	13	1	4	4	4	13	1	4	4	9
56	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
57	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
58	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
59	4	1	4	1	10	4	1	4	4	13	1	5	1	4	11	1	4	4	9
60	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	13
61	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
62	4	1	4	1	10	4	1	4	4	13	1	5	1	4	11	1	4	4	9
63	2	1	2	1	6	3	1	2	2	8	1	3	4	2	10	1	2	2	5
64	1	1	3	1	6	1	3	3	3	10	3	1	3	1	8	1	3	3	7
65	3	1	3	1	8	5	1	5	5	16	1	5	3	3	12	1	5	5	11
66	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
67	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	1	3	3	10	1	3	3	7
68	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
69	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
70	4	4	5	1	14	1	4	5	5	15	5	1	4	4	14	4	5	5	14
71	1	5	1	3	10	1	4	1	1	7	1	1	5	1	8	5	1	1	7
72	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
73	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
74	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	1	3	3	7
75	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
76	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
77	4	1	7	1	13	4	1	4	4	13	1	4	4	4	13	1	4	4	9
78	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
79	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
80	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
81	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7
82	4	1	4	5	14	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	1	4	4	9
83	2	1	2	1	6	3	1	2	2	8	1	3	4	2	10	1	2	2	5
84	1	1	3	1	6	1	3	3	3	10	3	1	3	1	8	1	3	3	7
85	3	1	3	1	8	5	1	5	5	16	1	5	3	3	12	1	5	5	11
86	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
87	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	1	3	3	10	1	3	3	7

88	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
89	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
90	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
91	1	4	5	3	13	5	4	5	5	19	5	5	5	1	16	4	5	5	14
92	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
93	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
94	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	1	3	3	7
95	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
96	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
97	4	5	7	5	21	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	5	4	4	13
98	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
99	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
100	5	5	5	5	20	5	2	5	5	17	5	3	5	5	18	5	5	5	15
101	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
102	3	1	4	1	9	3	1	3	3	10	1	3	1	3	8	1	3	3	7
103	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	1	3	3	10	1	3	3	7
104	5	1	1	5	12	1	5	1	1	8	1	4	1	5	11	1	1	1	3
105	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7	5	4	5	2	16	1	1	1	3
106	4	4	5	1	14	1	4	5	5	15	5	1	4	4	14	4	5	5	14
107	1	5	1	3	10	1	4	1	1	7	1	1	5	1	8	5	1	1	7
108	1	5	1	5	12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	5	1	1	7
109	1	1	1	2	5	1	3	3	3	10	4	1	3	1	9	1	3	3	7
110	3	1	3	1	8	3	1	3	3	10	3	3	3	3	12	1	3	3	7
111	1	3	3	1	8	4	1	4	4	13	1	1	4	1	7	3	4	4	11
112	5	1	5	1	12	5	1	5	5	16	1	5	1	5	12	1	5	5	11
113	4	1	7	1	13	4	1	4	4	13	1	4	4	4	13	1	4	4	9
114	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	3	2	8	1	1	1	3
115	4	1	5	1	11	1	4	3	3	11	5	1	4	4	14	1	3	3	7
116	1	5	1	1	8	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6	5	1	1	7