



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los
colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Aranda Achic, Helena Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5779-6551)

ASESOR:

Dr. Colquepisco Paucar Nilo Teodorico (orcid.org/0000-0002-2984-6603)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Lo dedico de manera especial a Dios

por ser mi guía y protegerme

A mis padres Angel y Elizabeth,

porque son la base principal

en el crecimiento de mi vida profesional;

y me enseñan día a día que los sueños siempre se hacen realidad

con esfuerzo y dedicación;

Con todo mi amor y cariño se los dedico.

AGRADECIMIENTO

A Dios,

por darme la fuerza para seguir adelante

y no darme por vencida

A mis padres:

por el amor que me brindan cada día,

y enseñarme a ser valiente.

A mi hermana:

Por darme la amistad más sincera y

mostrarme el valor de la perseverancia

A mi novio:

Por la comprensión y la fuerza que

me brinda para no rendirme

A los colaboradores:

Por brindarme su tiempo, para realizar

la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Distribución de frecuencia de la variable Gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones	18
Tabla 02. Distribución de frecuencia de la variable Calidad de vida en el trabajo y sus respectivas dimensiones	19
Tabla 03. Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo	20
Tabla 04. Tabla de contingencia entre la organización del trabajo y su distribución y los riesgos ergonómicos	21
Tabla 05. Tabla de contingencia entre la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales	22
Tabla 06. Tabla de contingencia entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo	23
Tabla 07. Relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.	24
Tabla 08. Relación de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos.	25
Tabla 09. Relación existente entre la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales.	26
Tabla 10. Relación existente entre el sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo.	27

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01. Esquema de variables	13

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022. La investigación desarrollada fue básica, cuantitativa, con diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional. La población constó de 32 colaboradores de una municipalidad. Se recolectaron los datos empleando una encuesta, la cual se dio en dos cuestionarios los cuales fueron validados mediante la revisión de tres expertos. La confiabilidad se basó en el coeficiente del Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado: en el caso de la gestión del talento humano ($\alpha = 0,925$) y la calidad de vida en el trabajo ($\alpha = 0,906$). Con respecto al análisis estadístico para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba de correlación de Pearson, la cual dio como resultado ($r = 0,709$) y tuvo una significancia de 0,00; por consiguiente, se aceptó la hipótesis de la investigación. En conclusión, existe una relación de manera significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, calidad de vida en el trabajo, ergonomía.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and quality of life at work of employees in a municipality, Huaraz, 2022. The research was basic, quantitative, with a non-experimental, cross-sectional and correlational study design. The population consisted of 32 collaborators of a municipality. The data were collected using a survey, which was given in two questionnaires that were validated through the review of three experts. The reliability was based on the Cronbach's Alpha coefficient, which was obtained as a result: in the case of human talent management ($\alpha = 0.925$) and quality of life at work ($\alpha = 0.906$). With respect to the statistical analysis for hypothesis testing, the Pearson correlation test was applied, which gave us as a result ($r = 0.709$) and had a significance of 0.00; therefore, the research hypothesis was accepted. In conclusion, there is a significant relationship between human talent management and quality of life at work.

Keywords: Human talent management, quality of life at work, ergonomics.

I. INTRODUCCIÓN

En todas las instituciones se debe de valorar al talento humano que labora en las mismas, debido a que en función al bienestar que sientan ellos, repercutirá en el crecimiento institucional.

En las empresas privadas e instituciones públicas, se observa una evolución relacionada al trato que se le brinda a los colaboradores: pues, estos desarrollan mejor sus funciones y se desarrollan mejor profesionalmente si disfrutan de sus puestos de trabajo, sienten que son escuchados y sus derechos respetados. Contrariamente a la práctica anterior, que descuidaba estos aspectos, porque consideraban que, si el colaborador trabajaba más horas, genera mayor productividad; lo cual, según las evaluaciones realizadas, resulta más adecuado contar con un trabajador que encuentre su satisfacción al momento de realizar sus funciones, lo cual responde a una adecuada distribución de su puesto, en su área de trabajo y la implementación de un sistema de recompensas adecuado, entre otros beneficios.

La Gestión del talento humano resulta muy importante y debería ser asumido conscientemente en todas las instituciones, porque su implementación ofrece el reconocimiento adecuado a aquellos colaboradores que desempeñan sus funciones en las diferentes instituciones. Este personal debe de estar correctamente capacitado en lo que corresponde al desarrollo de sus funciones. (Chiavenato, 2009, párr. 2) la administración de las personas se fundamenta en los siguientes aspectos: gente, mente, inteligencia, vitalidad, acción y proacción; por lo tanto, si se analiza desde esta perspectiva se podrá conocer mejor a los colaboradores y sus necesidades. Trascendiendo la ubicación de un colaborador en un puesto de trabajo, sino valorándolo, como aquella persona que ofrece todo de sí para el crecimiento de la institución y a la vez actuar profesionalmente.

(Chavenato, 2009, párr. 5) menciona que la calidad de vida en el trabajo es un referente de las experiencias que tienen los trabajadores en su centro laboral y cuanta satisfacción pueden tener estos al desempeñar sus funciones.

En el país, las personas que laboran en las diversas entidades públicas no reciben la valoración adecuada, por esta razón se observa que los trabajadores no reciben capacitaciones adecuadas, no se les explica los riesgos a los que están expuestos, entre otros aspectos. En la actualidad a causa de una pandemia provocada por la COVID-19, la cual obligó a realizar el trabajo remoto, es decir, todos los colaboradores tuvieron que adaptarse a la modalidad y trabajar desde sus casas, lo cual ha generado que muchos de ellos tengan que adecuar un espacio para el desarrollo de sus funciones.

Por lo señalado, en la actualidad, los horarios de trabajo han variado, pues al ser remoto los colaboradores no disponen del tiempo que tenían para realizar sus actividades personales, y esto genera el aumento del estrés, la ansiedad y diversos riesgos psicosociales a los que se están exponiendo, debido a que no se está dando la debida orientación para que al realizar este tipo de trabajo se haga de manera óptima generando efectos positivos para los colaboradores y las instituciones.

Si la institución posibilita que los colaboradores se sientan satisfechos en sus trabajos, se estará realizando una adecuada inversión en ellos ya que los usuarios a los que atiendan tendrán una experiencia agradable, y la institución cumplirá con unos de sus objetivos, que es el de servir al ciudadano.

En las Municipalidades de Huaraz se observa que los colaboradores experimentan ciertas dificultades al momento de desempeñar sus funciones, ya que muchos de ellos cuando realizaban un trabajo presencial, no tenían la comodidad adecuada, y esto les generan ciertos riesgos ergonómicos como, malas posturas, problemas visuales, problemas musculoesqueléticos en las muñecas, esto debido al uso continuo de sus computadores y no tener e mobiliario adecuado; actualmente que algunos colaboradores desarrollan el trabajo remoto, estos también no han sido capacitados en cómo llevar este tipo de trabajo, ya que se exponen a sufrir de riesgos psicosociales al no saber manejar su estrés, ansiedad, entre otros problemas.

Se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022?; así como los específicos problemas: ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo y su distribución, con los riesgos ergonómicos en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022?; ¿Cuál es la relación de la gestión del desarrollo y capacitación, con los riesgos psicosociales en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022?; ¿Cuál es la relación del sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022?.

La justificación teórica se realiza en base a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) quienes indican que la justificación, explica el motivo por el cual se lleva a cabo el estudio de la investigación. También con respecto a la teoría empleada en las variables, se tomará la teoría de Chiavenato, él señala que la administración de las personas se fundamenta en los siguiente: gente, mente, inteligencia, vitalidad, acción y proacción (Chiavenato, 2009, párr. 4), puesto que si se analiza desde ese punto se podrá conocer mejor a los colaboradores y comprender sus necesidades. Con respecto a la justificación social, se da debido a que la administración del personal debe darse de manera adecuada, mejorando las condiciones de trabajo de los colaboradores; y para ello la relación que exista entre ambas variables de estudio es importante determinar. En el aspecto práctico se justifica porque toda institución quiere que sus colaboradores se sientan satisfechos en el trabajo y sin estar expuestos a los riesgos psicosociales y ergonómicos existentes en sus diferentes puestos de trabajo.

En relación al objetivo general es el siguiente: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022. Con respecto a los objetivos específicos planteados son los siguientes: Establecer la relación de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022; Establecer la relación de la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022; Establecer la relación del

sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

La hipótesis formulada es la siguiente: Existe una relación de manera significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022. Las hipótesis específicas planteadas son los siguientes: Existe una relación de manera significativa entre la organización del trabajo y su distribución, y los riesgos ergonómicos en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022; Existe una relación de manera significativa entre la gestión del desarrollo y capacitación, y los riesgos psicosociales en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022; Existe una relación de manera significativa entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos son importantes en la realización de una investigación; es por ello que a continuación se cuenta con los antecedentes siguientes a nivel internacional:

(Doncel, 2021). Tuvo como finalidad la determinación de la influencia de la calidad de vida profesional y el desarrollo del talento humano considerando la organización del transporte urbano de masas en Bogotá. Es un estudio cuantitativo, con la aplicación del cuestionario, la muestra considera fue de 61 empleados. El resultado obtenido fue que el 100% de los encuestados piensan que la calidad de vida tiene una influencia con respecto a la motivación y a pesar de que cada uno tiene un conocimiento distinto sobre lo que crea una mayor motivación, existe una idea frecuente que se están tomando en cuenta las necesidades de cada colaborador y que poseen un ambiente acorde de trabajo.

(Frías, 2021). Su propósito fue la determinación de la relación existente entre gestión del personal y calidad de vida laboral en el rubro productivo de calzadura. El estudio fue descriptivo, se usó la modalidad para documentar el trabajo de campo, en un enfoque cuantitativo. La población considerada para emplear los instrumentos consto de 65 microempresas productoras de calzado en la provincia de Tungurahua. Posteriormente se determinó la muestra con 6 empresas del sector calzado. El resultado obtenido mostró la percepción de la calidad de vida en el trabajo fue positiva o negativa dentro de un ambiente de trabajo. Resultando que una mejor administración del talento humano puede generar un nivel óptimo en la calidad de vida laboral de los colaboradores.

(Soto, 2019). Tuvo como finalidad buscar que mejore el nivel de calidad de vida laboral en los colaboradores de un estudio jurídico, mediante la organización y promoción de un programa que permita generar las condiciones apropiadas para potenciar el talento humano. Con respecto al diseño este fue no experimental, la herramienta utilizada fue un cuestionario; la población está integrada por el total de los colaboradores. Como resultado

se obtuvo que el 56% de los trabajadores, poseen una cierta tendencia a la parte positiva, también que el 26% muestra indiferencia a la calidad de vida laboral y el 18% tienen una valoración negativa. En conclusión, existe un 44% de los colaboradores que todavía no muestran completa satisfacción en las actividades realizadas en la empresa, debido a diversos motivos como las oportunidades de progreso, la remuneración y otros.

(Albarracín et. Al, 2019). El propósito fue la determinación de la incidencia de la gestión del talento humano al organizar la seguridad y salud en el trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopax. Se realizó una investigación descriptiva analítica transversal. El acopio de datos se logró a través de un cuestionario y lista de cotejo de observación. La población estuvo integrada por 366 individuos y la muestra fue de tipo aleatoria, con 128 colaboradores seleccionados. El resultado obtenido fue que el 59.4 %, de los trabajadores no conocieron los factores de riesgo a los que se exponen en su actividad laboral y el 71.1 % desconocían las actividades preventivas para minimizar los riesgos. Se observó que no cuentan con procesos constantes de selección.

(Gallegos, 2017). Tuvo como finalidad el diseño de una estrategia de gestión del personal en el hotel “Mansión Santa Isabella” de la ciudad de Riobamba. La investigación fue de tipo cuali-cuantitativa y se emplearon las siguientes técnicas: revisión de los documentos, entrevistas y encuestas; cuya metodología empleó el análisis – síntesis, la inducción – deducción, la población y muestra estuvo conformado por los 13 colaboradores. La investigación se realizó a través de las encuestas y entrevista, mediante la cual se señala que el talento humano permite diversos procesos de gestión apropiadas; la estrategia de administración del personal abarca el 100% de procesos y subprocesos cumpliendo los seis objetivos estratégicos y la realización de diversas actividades.

Se cuenta con los siguientes precedentes a nivel nacional:

(Alverca, 2021). Orientó su estudio a la determinación de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados

de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Se empleó la investigación con diseño no experimental de enfoque cuantitativo. Para el acopio de los datos se realizó el cuestionario; la muestra fue de 96 colaboradores y se utilizó el programa Excel para procesar los datos. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,729$ $p = 0,000 < 0,05$) da a entender que existe una correlación positiva alta entre las variables. Con respecto a la gestión del talento humano, se obtuvo que el 98% del personal que participo de la encuesta, deben de tener experiencia en el trabajo y calidad profesional para obtener un puesto laboral, también se debe considerar que existe una adecuada gestión de los trabajadores, lo cual mejora al relacionar estrategias para verificar los niveles de conocimiento que poseen.

(Loaiza, 2019). Tuvo como finalidad la determinación de la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. La investigación realizada fue un estudio básico, cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional; para la investigación se tomó como muestra a 128 colaboradores; y esto se consideró mediante un muestreo probabilístico, empleando una encuesta y como su instrumento el cuestionario, cuyo resultado obtenido permite visualizar que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral, demostrándose que la hipótesis general que se planteó, en ella el grado de correlación de Spearman es 65.1%, al 95% de confiabilidad; en consecuencia si se realiza una adecuada administración del talento humano esto resultará en la mejora de la calidad de vida en el colaborador de la organización.

(Condori, 2018). Tuvo como finalidad la determinación de la relación entre la gestión del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno. El método utilizado es el hipotético – deductivo, en un enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental, correlacional; la técnica efectuada fue la encuesta y el mecanismo fue el cuestionario; la población lo integraron 122 colaboradores, teniendo una muestra aleatoria de 46 empleados. De acuerdo a los resultados obtenidos, se establece que la gestión del personal obtuvo una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores; por esta

razón el 34.8% señalan que la administración del personal es una práctica no sostenida, por lo cual el desempeño laboral es irregular. Entonces la correlación es moderada, manifestada en el 0,528 entre ambas variables.

(Zelada, 2017). Su finalidad se orientó a la determinación de la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral del empleado de la UGEL N°2 de San Martín de Porres. Se empleó el enfoque cuantitativo. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, fue un estudio básico. Con respecto al diseño, es no experimental la investigación, transversal y correlacional. La muestra constó de 80 colaboradores, el muestreo empleado es no probabilístico, intencional por conveniencia, como instrumentos se empleó un cuestionario. Como resultado se obtuvo mediante la prueba estadística de Rho de Spearman aplicado a las variables en estudio; cuyo resultado fue que el coeficiente de correlación de $r=0.897$, muestra una relación alta, con un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor al nivel que se esperaba, por lo cual la hipótesis alterna formulada es aceptada por el investigador.

(Nolberto, 2017). Orientó su investigación a la determinación de la relación existente entre la gestión del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. El presente trabajo se identifica con el estudio correlacional, de tipo cuantitativo, correlacional/causal. La población se conformó por el total de 232 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el coeficiente de Spearman dio un valor de 0.819, lo cual concluye que la relación resultante es positiva y alta, entre ambas variables de estudio. Señalando que, si se realiza una buena administración del personal, se podrá lograr un mejor desempeño laboral del colaborador.

Las teorías estudiadas son importantes y necesarias en el desarrollo de la investigación y ayudan a entender desde un punto conceptual las variables de estudio, las cuales se detallan a continuación: Gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Con respecto a la primera variable: Gestión del talento humano, se tiene como punto de partida al autor base Chiavenato, pues se revisará sus teorías

y servirán de ayuda en el desarrollo de la investigación. (Chiavenato, 2009, p.340).

Chiavenato alude que gestionar o administrar el talento humano es un grupo de destrezas y habilidades que se necesitan para administrar las características relacionadas con el personal o recursos, incluidas las capacitaciones, recompensas y organización del trabajo. Se identificó las siguientes dimensiones: organización del trabajo y su distribución, sistema de recompensas y gestión del desarrollo y capacitación. Las cuales aportan en la realización de la investigación (Chiavenato, 2009, p. 341).

Las instituciones deben de organizar el trabajo entre los colaboradores, asignándoles funciones precisas que ellos puedan cumplir, no generándoles cargas excesivas de trabajo, y en el caso de la distribución también se hace referencia a la designación de las áreas de trabajo, estas deben de contar con ciertos criterios, en cuanto a las medidas antropométricas de los colaboradores, debido a que estos deben de sentirse a gusto en sus áreas de trabajo.

Las capacitaciones son imprescindibles para que los colaboradores conozcan el desempeño de sus ocupaciones, estas deben de ser desarrolladas mediante el establecimiento de programas en los cuales se coloquen fechas tentativas, en la actualidad por la pandemia que se vive, estas deben de realizarse en su mayoría de manera remota para evitar el contacto. La implementación de infografías es importante, ya que mediante estas se realiza la difusión de una forma dinámica, de los puntos importantes brindados en las capacitaciones.

Según Chiavenato, el sistema de recompensas debe incluir todas las prestaciones que las instituciones deben de brindar a sus colaboradores, para que así ellos se sientan más seguros y con los derechos que les corresponden. (Chiavenato, 2009, p. 345). Es una manera de motivar e incentivar a los colaboradores para que ellos sientan ese compromiso para el crecimiento y cumplimiento de los objetivos en una institución y así realicen un trabajo en conjunto para cumplir con los objetivos. Es por ello que un

sistema de recompensas debe de contar con el reconocimiento necesario que se le debe de brindar a los colaboradores, dicho sistema debería de contar con ciertos beneficios como asensos, bonos, capacitaciones; todos estos incentivos harían que el colaborador se sienta como al realizar su trabajo y de esta manera mejore su productividad, favoreciendo a la institución.

Con respecto a la segunda variable que es: Calidad de vida en el trabajo, se considera las siguientes dimensiones: riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales y satisfacción en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo es un factor que permite comprender el sentir de los colaboradores en su lugar de trabajo, es decir, se evalúan las características que se encuentran en el área de trabajo, como el diseño del puesto, las posturas que adopta el trabajador al realizar sus funciones, la iluminación, el ruido, entre otros.

En el caso de las dos primeras dimensiones tienen el respaldo teórico de Creus A. y Mangosio J. quienes señalan que con respecto a los riesgos ergonómicos estos se dan cuando el personal que labora no se encuentra de manera correcta o ergonómica en su área de trabajo, (Creus A. y Mangosio J. 2011, p. 246). Es decir, que el mobiliario no es acorde a sus medidas antropométricas y eso causa una dificultad en el trabajador, ya que puede generar lesiones musculares al no encontrarse en la posición correcta, por ejemplo, en el caso de las sillas, estas tienen que ser ergonómicas y adaptadas al trabajador. En el caso de los riesgos psicosociales existen ciertos factores como relaciones interpersonales, la comunicación que se da en el trabajo, el salario o algún sistema de remuneración entre otros.; y si estos no son los adecuados pueden generar ciertos cuadros de estrés y ansiedad. Actualmente se viene realizando el trabajo remoto y esto ha generado que muchas personas sufran de diversos cuadros de estrés debido a que no se evaluó este aspecto que es el psicosocial.

La satisfacción en el trabajo, según Chiavenato da a entender que para que un trabajador se encuentre en una posición agradable, este debe de tener sus beneficios adecuados y que deben de ser cumplidos, así como sus derechos respetados.

El diseño de la actividad en el trabajo contiene: el diseño de las herramientas y las máquinas, la elección y la formación de los trabajadores, la distribución de las áreas de trabajo, el empleo de procedimientos y posturas de trabajo, los equipos de protección personal deben de ser usados adecuadamente, el manejo de los elementos del ámbito laboral, la prescripción de horarios de trabajo y los momentos de descanso.

En relación a los elementos de riesgo, se hace mención al análisis que se obtiene de una investigación de seguridad, cuyos resultados permiten establecer lineamientos para gestionar la seguridad y salud ocupacional, puesto que a partir de él se desglosan los procesos que se deben de seguir para poder tener una adecuada ejecución de las actividades que sean encomendadas. Para ello se verifica también si el personal tiene un nivel de formación que sea acorde con el grado de dificultad que tendrá su puesto de trabajo; es por esto que las empresas deben de realizar constantes evaluaciones a su personal, para ir verificando las capacidades con las que cuenta.

Para Cabaleiro, los factores de seguridad están relacionados con las circunstancias que influyen en los diversos eventos laborales (accidentes e incidentes) como, por ejemplo, los espacios por donde caminamos, los vehículos de transporte, los equipos, las maquinas, las herramientas, los espacios de trabajo, los puntos de energía, etc. (Cabaleiro, 2014, párr. 3).

Es decir, que toda aquella condición que se encuentre alrededor del trabajador, puede resultar un factor de riesgo que puede causar algún accidente de trabajo, con consecuencias que afectarían de manera leve, moderada o severa al trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, este tipo de investigaciones se encuentra orientada a la indagación de conocimientos nuevos, contando con la oportunidad de lograr leyes o principios que brinden una teoría científica. (Valderrama, 2015, párr. 5)

El enfoque de la investigación será cuantitativo, la cual evalúa y computa la medida del evento o el planteamiento de la indagación, igualmente los datos se estiman, los cuales se simbolizan con valores numerarios; por consecuente, se detalla con procedimientos de la estadística.

El nivel de la investigación será correlacional; el cual es un nivel de método de estudio, en donde se mide las variables, se justiprecia e interpreta una correlación con el componente estadístico, entre lo previsto no incide otra variable que no se haya esbozado. (Torres, 2018, párr. 6)

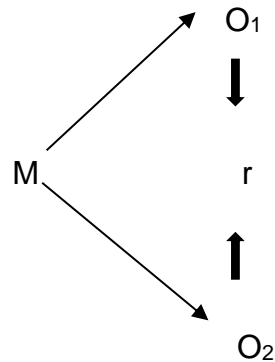
3.1.2 Diseño de investigación

El diseño planteado en la investigación fue No experimental, transversal correlacional. Creswell y Creswell afirman que este tipo se da en situaciones, donde la recolección de la información se realiza en un determinado momento, con el objetivo de dar a conocer las variables, asociarlas y estudiar los resultados que las acompañan, de acuerdo con la hipótesis propuesta. (Creswell y Creswell, 2017).

Asimismo, se busca evaluar a las variables y su relación en un tiempo determinado.

La investigación será en un enfoque cuantitativo, por lo que se analizará ambas variables de forma objetiva, las cuales son Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo.

Figura N° 01
Esquema de variables



Dónde:

M - muestra (Colaboradores de las Sub gerencias: Estudio, Ejecución de obras y Planeamiento urbano y rural)

O₁ - Variable 1 (V1): Gestión del talento humano

O₂ - Variable 2 (V2): Calidad de vida en el trabajo

r - Relación entre la V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La gestión del talento humano es un grupo de habilidades y destrezas que se necesitan para administrar los aspectos relacionados con el personal o recursos, incluidas las capacitaciones, recompensas y organización del trabajo.

Definición operacional: La gestión del talento humano, consiste en que el área de trabajo debe de estar ordenado, la gestión del desarrollo y capacitación y el sistema de recompensas que beneficie al colaborador.

Escala de medición: Nominal

3.2.2. Variable 2: Calidad de vida en el trabajo

Definición conceptual: La calidad de vida en el trabajo ha servido como una guía de cómo es el sentir de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Definición operacional: La calidad de vida en el trabajo se da cuando se toman acciones preventivas con respecto a los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales, buscando la satisfacción del colaborador en su trabajo, para poder disminuir los efectos negativos.

Escala de medición: Nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Integrado por 32 colaboradores que trabajan en las siguientes Sub gerencias: Estudio, Ejecución de obras y Planeamiento urbano y rural; los cuales pertenecen a una Municipalidad en Huaraz.

La misma que se trabajó con el integro, para el estudio respectivo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al registrar los datos observados que hacen referencia directamente a los conceptos o las variables que la persona que investiga posee en su pensamiento el instrumento de medición adecuado (Grinnell, Williams y Unrau, 2009).

Al redactar un instrumento, el procedimiento más adecuado para realizarlo es tener en cuenta primero la variable, después sus dimensiones, luego los indicadores y posteriormente los ítems.

Los instrumentos fueron validados en base a las siguientes técnicas:

Validez de lo que contiene el instrumento, el cual se hizo con tres expertos; fueron los siguientes:

Flores Chinchay, Edwin Jesús (Magister en Gestión Pública)

Castillo Egusquiza, Wilson (Magister en Gestión Pública)

Anaya Orellano, Yimi Abilio (Magister en Gestión Pública)

Se realizó el plan piloto con el designio de desplegar las encuestas, esto servirá para ratificar la correcta respuesta, que se ha colocado en este análisis y, de esa manera, la confiabilidad proyectará un resultado único. De esta manera, se tendrá en consideración para la ejecución del Alfa de Cronbach.

En la primera variable que es gestión del talento humano, su instrumento, posee una óptima confiabilidad y coherencia; el resultado del alfa de Cronbach es de 0.925. Del mismo modo, para la segunda variable que es calidad de vida en el trabajo, su instrumento, tiene una óptima confiabilidad y consistencia; el resultado del alfa de Cronbach es de 0.906.

3.5. Procedimientos

En un principio se definió la materia de estudio, a continuación, se hace mención al problema hallado en las Municipalidades en Huaraz; Después se debe establecer la conexión que se encuentre en ambas variables del presente estudio, posteriormente se partió de la búsqueda de los precedentes y conceptos, para subvencionar cada variable. Luego, se hizo el reconocimiento del diseño, enfoque y tipo de estudio, en la cual se distribuyeron las variables, cada una con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Al momento de realizar las encuestas se mostraron al área correspondiente; se presentó un formato de solicitud a la máxima autoridad de la provincia de Huaraz. Cabe mencionar que, para la realización del cuestionario, está se dará en las siguientes Sub gerencias: Estudio, Ejecución de obras y Planeamiento urbano y rural; los cuales pertenecen a una Municipalidad en Huaraz. Posteriormente se realizará la descripción de los resultados, la discusión y a través de los cuales se obtendrán las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Fernández, Hernández y Baptista, mencionan que todo investigador procede a analizar los datos, luego de haberlos codificado, pasándolo a una matriz y guardado en un registro. (Fernández, Hernández y Baptista, 2010). Posteriormente se realizará la interpretación de los resultados que se obtuvieron, con respecto a los métodos de análisis cuantitativo.

A continuación, se empleará lo siguiente:

Estadística descriptiva:

Utilicé para detallar la matriz con la puntuación que se encuentra relacionada las variables con sus dimensiones, del presente estudio.

Redactar las tablas, teniendo en cuenta los detalles, para poder designar las frecuencias y explicarlas, empleando el programa Excel.

El Excel es un programa que servirá para realizar las estadísticas, donde se puede obtendrá las características de las variables que pertenecen a la investigación.

Estadística inferencial

Para obtener y poder realizar este tipo de estadísticas (desviación estándar, media aritmética, varianza) se empleará SPSSV 24.

Al momento de efectuar y cargar los resultados que se obtuvieron de la prueba de hipótesis, se utilizará SPSSV 24.

Para determinar si existe una relación entre las variables se empleará Rho Spearman.

En el caso de la distribución no paramétrica, se emplea una distribución estadística; rho de Spearman, $P < 0.05$ en caso se observa un valor menor.

3.7. Aspectos éticos

Aquellos parámetros que se consideró y las pautas estipuladas por la UCV, de ese mismo modo para procurar los principios morales y éticos se dispondrá en consideración lo siguiente.

Autonomía: Cada uno de los colaboradores de las sub gerencias: Estudio, Ejecución de obra y Planeamiento urbano y rural que pertenecen a una municipalidad en Huaraz, cooperaron al brindar sus respuestas en el cuestionario de manera libre.

Beneficencia: Esta indagación quiso ahondar con respecto a la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo, para encontrar el beneficio de los colaboradores.

No maleficencia: Con respecto a la investigación se recaudó los datos escudriñando un bien para los trabajadores, sin dañar ni exponer a los participantes.

Justicia: En esta indagación, mediante los datos se encontró la confiabilidad, encuestando a los participantes de forma personal. En tal sentido se tuvo en cuenta las pautas antes mencionadas, de esta manera con respecto a la redacción, se colocarán los precedentes, conceptos y los análisis obtenidos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Resultado del nivel de la variable: Gestión del talento humano y sus dimensiones

Tabla 01:

Distribución de frecuencia de la variable Gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones.

Nivel	V1: Gestión del talento humano		Organización del trabajo y su distribución		Gestión del desarrollo y capacitación		Sistema de recompensas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	32	100	31	96,9	32	100	29	90,6
Alto	0	0	1	3,1	0	0	3	9,4
Total	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Interpretación:

En la tabla 01, se observa que el 100% de los encuestados consideró que la gestión del talento humano se ubica en un nivel medio.

Con relación a las dimensiones de la variable, gestión del talento humano, se ve que el 96,9% consideró tener un nivel medio con respecto a la organización del trabajo su distribución; en cuanto a la gestión del desarrollo y capacitación se percibió un nivel medio con un 100% y concluyente con respecto al sistema de recompensas en su mayoría, es medio igual a 90,6%.

Resultados del nivel de la variable: Calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones

Tabla 02:

Distribución de frecuencia de la variable Calidad de vida en el trabajo y sus respectivas dimensiones.

Nivel	V2: Calidad de vida en el trabajo		Riesgos ergonómicos		Riesgos psicosociales		Satisfacción en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	5	15,6	0	0	0	0
Medio	32	100	27	84,4	32	100	32	100
Buena	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

En la tabla 02, la cantidad superior es igual a 100% considero que la calidad de vida en el trabajo se encuentra en el nivel medio.

En relación a las dimensiones de la variable: calidad de vida en el trabajo; con respecto a los riesgos ergonómicos el 84,4% considero que se encuentra en un nivel medio; se verifico que el 100% de los encuestados considero tener un nivel medio con respecto a los riesgos psicosociales y finalmente en cuanto a la satisfacción en el trabajo se percibió un nivel medio con el 100%.

Resultado según la relación entre las variables y dimensiones

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 03:

Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo.

		Calidad de vida en el trabajo		Total
		Medio		
Gestión del talento humano	Medio	Recuento	32	32
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	32	32
		% del total	100,0%	100,0%

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

A propósito de la tabla 03, ambas variables presentaron una única percepción en su totalidad, por lo que se definió que el 100% de los encuestados percibieron que la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo se encuentran en un nivel medio.

Respecto al objetivo específico 1: Establecer la relación de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos en los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 04:

Tabla de contingencia entre la organización del trabajo y su distribución y los riesgos ergonómicos.

			Riesgos ergonómicos		Total
			Bajo	Medio	
Organización del trabajo y su distribución	Medio	Recuento	5	26	31
		% del total	15,6%	81,3%	96,9%
	Alto	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	5	27	32
		% del total	15,6%	84,4%	100,0%

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Interpretación:

En cuanto a la tabla 04, se observa que el nivel de la organización del trabajo y su distribución, en su mayoría el 96,9% se ubica en el nivel medio, así mismo percibe que los riesgos ergonómicos se ubican en el mismo nivel con un 84,4%. Por otro lado, el 3,1% que califica la organización del trabajo y su distribución se encuentra en el nivel alto; con respecto a los riesgos ergonómicos el 15,6% considera que se encuentran en un nivel bajo.

Respecto al objetivo específico 2: Establecer la relación de la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales en los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 05:

Tabla de contingencia entre la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales.

			Riesgos psicosociales	Total
			Medio	
Gestión del desarrollo y capacitación	Medio	Recuento	32	32
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	32	32
		% del total	100,0%	100,0%

Nota: Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

Con respecto a la tabla 05, que hace referencia a la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales, presentaron una única percepción en su totalidad, por lo que se definió que el 100% de los encuestados percibieron que ambos se encuentran en un nivel medio.

Respecto al objetivo específico 3: Establecer la relación del sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 06:

Tabla de contingencia entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo

		Satisfacción en el trabajo		Total
		Medio		
Sistema de recompensas	Medio	Recuento	29	29
		% del total	90,6%	90,6%
	Alto	Recuento	3	3
		% del total	9,4%	9,4%
Total		Recuento	32	32
		% del total	100,0%	100,0%

Nota: Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

A propósito de la tabla 06, se observa que el nivel del sistema de recompensas, en su mayoría el 90,6% se encontró en el nivel medio, así mismo se percibe que la satisfacción en el trabajo también se encuentra en el mismo nivel. Por otro lado, el 9,4% considera que el sistema de recompensas se encuentra en el nivel alto, así mismo se percibe que la satisfacción en el trabajo también se halla en un nivel igual.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general:

H₁: Existe una relación de manera significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 07:

Relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	calidad de vida en el trabajo
Gestión del talento humano	Correlacion de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlacion	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

En relación a la tabla 07, relacionado a la prueba efectuada, se obtuvo 0,709 con una confianza de 95%, dándose una relación positiva muy alta entre ambas variables de la presente investigación. Así mismo, con una significancia = 0,000 es por ello que se asume la hipótesis de la investigadora. Por ende, se aseveró que hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Prueba de hipótesis específica 1:

H₁: Existe una relación de manera significativa entre la organización del trabajo y su distribución, y los riesgos ergonómicos en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 08:

Relación de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos.

		Correlaciones	
		Organizacion del trabajo y su distribución	Riesgos ergonómicos
Organizacion del trabajo y su distribución	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	32	32
Riesgos ergonómicos	Correlación de Pearson	,546**	
	Sig. (bilateral)	,001	1
	N	32	32

** La correlación es significativa en un nivel 0.01 (bilateral)

Nota: Resultado de la indagación efectuada.

Explicación:

En relación a la tabla 08, en la prueba efectuada, se obtuvo un 0,546 con una confianza de 95%, dándose una relación positiva entre la organización del trabajo y su distribución y los riesgos ergonómicos. Así mismo, con una significancia = 0,001 es por ello que se asumió la hipótesis de la investigadora, declinándose la hipótesis nula. Posteriormente se asevera que existe una relación significativa entre la organización del trabajo y su distribución y los riesgos ergonómicos.

Prueba de hipótesis específica 2:

H₁: Existe una relación de manera significativa entre la gestión del desarrollo y capacitación, y los riesgos psicosociales en los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 09:

Relación existente entre la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales.

Correlaciones			
		Gestión del desarrollo y capacitación	Riesgos psicosociales
Gestión del desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	,650**	
	Sig. (bilateral)	,000	1
	N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Interpretación:

En la tabla 09, se observa que, con respecto a la prueba efectuada, se obtuvo un 0,640 con una confianza de 95%, habiendo una relación positiva entre la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales. Así mismo, con la significativa = 0,000 por lo que se asumió la hipótesis de la investigadora, en la cual se afirma la existencia de una relación significativa entre la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales.

Prueba de hipótesis específica 3:

H₁: Existe una relación de manera significativa entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.

Tabla 10:

Relación existente entre el sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo.

Correlaciones			
		Sistema de recompensas	Satisfacción en el trabajo
Sistema de recompensas	Correlación de Pearson	1	,478**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	32	32
Satisfacción en el trabajo	Correlación de Pearson	,478**	
	Sig. (bilateral)	,006	1
	N	32	32

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. Resultado de la indagación efectuada.

Interpretación:

En cuanto a la tabla 10, se observa que, a través de la prueba efectuada, se obtuvo un 0,478 con una confianza de 95%, habiendo una relación positiva entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo. Además, se tuvo una significancia = 0,006 por la que se declina la hipótesis nula y se admite la hipótesis de la investigadora donde se afirma que hay una relación significativa entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo.

V. DISCUSIÓN

Una vez que se obtuvieron los resultados, se realiza la discusión y contrastación de los mismos, y esto se hará de acuerdo a las fuentes consultadas, las cuales se hallan en los estudios previos a la presente investigación. En esta discusión se tendrá en cuenta el orden de los objetivos e hipótesis que fueron planteados.

El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022.; en la tabla 03 se obtuvo como resultado, que ambas variables presentan una única percepción en su totalidad, por lo que se define que de los encuestados el 100% percibió que la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo se encuentran en un nivel medio. Con respecto a la hipótesis general, está indicaba que existe una relación de manera significativa entre ambas variables, anteriormente mencionadas. Se pudo observar en la tabla 07, que el resultado que se obtuvo fue 0,709 con una confianza de 95%, ocurriendo una relación positiva muy alta de las variables de estudio de la presente investigación. Así mismo, con la significativa equivalente a 0,000 por lo que se asume la hipótesis de la investigadora, en la cual se alude la existencia de una relación de forma significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Estos resultados indican que cuando se efectúa una óptima administración del talento humano, los colaboradores podrán sentirse a gusto y desarrollarán mejor sus funciones; esto debido a que en sus áreas de trabajo contarán con los recursos y medios adecuados para que puedan desempeñar sus funciones.

Realizando la comparación de los trabajos previos con los datos que resultaron en la presente investigación, lleva a afirmar que se encuentra una relación de manera significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

En relación a los resultados, se observa que se asemejan al estudio de (Frías, 2021), quien alude que la calidad de vida laboral se encuentra relacionada a la configuración positiva o negativa del clima laboral. Es así que, la adecuada

administración del talento humano puede elevar el nivel con respecto a la calidad de vida del colaborador. Y cuando exista una mejor conducción del personal, la calidad de vida en el trabajo para los colaboradores será aún mejor; y ellos podrán desempeñar sus funciones de manera más óptima.

En mención a los resultados del estudio de (Loaiza, 2019), da a entender que la gestión del talento humano está relacionada de manera significativa con la calidad de vida en el trabajo, demostrándose que la hipótesis general planteada, a través de la correlación de Spearman es 65.1%, al 95% de confiabilidad; concluyendo, se puede aseverar que una mejor gestión de las personas que laboran en la organización, repercutirá en una mejor calidad de vida en el trabajador de la organización.

En cuanto a los resultados de (Zelada, 2017), obtuvo como resultado a través de la prueba Rho de Spearman, que se llevó a cabo con las variables de estudio gestión del personal y la calidad de vida laboral un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.897$, la cual es una correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna realizada por el investigador. Por lo tanto, hay una relación de manera significativa entre ambas variables. Como se puede observar, en todos los ámbitos es necesario que la conducción del personal se efectuó de manera adecuada, esta mediante capacitaciones y ordenamiento del área de trabajo, es decir, que los colaboradores deben de contar con un espacio adecuado al trabajo que vayan a realizar; y si es uno de oficina, este debe de contar con los muebles acordes y ergonómicos, los cuales serán de gran ayuda al personal.

Asimismo, con respecto a los resultados obtenidos por (Condori, 2018), se establece que la gestión del personal tiene una relación de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; debido a que el 34.8% muestra que de modo oscilante se implementa la gestión personal y por ello el desempeño en el trabajo es regular. Por tanto, la gestión del personal tiene una correlación moderada en un 0,528 con el desempeño laboral. Como se puede observar en este caso la correlación es moderada, es decir que el personal que se encuentra desempeñando sus funciones en esta entidad,

considera que las variables antes mencionadas, tienen una correlación moderada, la cual da a entender que sin una adecuada gestión del personal no abra un adecuado desempeño laboral; debido a que los colaboradores muchas veces requieren de ciertos incentivos que puedan generar en ellos la motivación que necesitan para poder mejorar y desempeñar mejor sus funciones; dicha motivación puede darse diversas maneras, como en temas económicos, ascensos y el aspecto humano con el que debe de contar la empresa para con sus colaboradores.

En cuanto a los resultados de (Nolberto, 2017), el resultado obtenido fue que el coeficiente de Spearman dio un valor de 0.819, indicando la existencia de una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Mostrando así que una buena administración del personal, se evidenciará en el desempeño laboral del trabajador, y esto repercutirá en la productividad de la empresa; es decir, que, si el colaborador tiene más opciones de sentirse más a gusto al realizar sus funciones, el podrá dar más de su potencial para así poder reforzar y cumplir los objetivos con los que cuenta la empresa.

En relación de los resultados de (Alverca, 2021), se obtuvo que el coeficiente de correlación de Spearman fue $r = 0,729$ $p = 0,000 < 0,05$. Se observó que hay una correlación positiva alta entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de San Ignacio. La primera variable, tuvo un resultado de 98% con respecto al personal encuestado, lo cual muestra que los el personal que desee postular a algún puesto de trabajo debe de poseer experiencia y formación profesional que le permita asumir un puesto laboral, los hallazgos en la investigación permiten visualizar la existencia de una buena gestión del personal, pero resultaría más productivo la integración de estrategias que permitan evaluar el nivel de sus conocimientos.

En efecto, Chiavenato, menciona que la gestión del talento humano es un grupo de habilidades y destrezas que se necesitan para administrar las características relacionadas con el personal o recursos, incluidas las capacitaciones, recompensas y organización del trabajo.

Las capacitaciones son imprescindibles para que los empleados conozcan el perfil que posee sus funciones, estas deben de ser desarrolladas mediante el establecimiento de programas en los cuales se coloquen fechas tentativas, en la actualidad por la pandemia que se vive, estas deben de realizarse en su mayoría de manera remota para evitar el contacto. La implementación de infografías es importante, ya que mediante estas se realiza la difusión de una forma dinámica, de los puntos importantes brindados en las capacitaciones. Según Chiavenato, el sistema de recompensas debe incluir todas las prestaciones que las instituciones deben de brindar a sus colaboradores, para que así ellos se sientan más seguros y con los derechos que les corresponden. Es una manera de motivar e incentivar a los colaboradores para que ellos se sientan comprometidos con la institución y así realicen un trabajo en conjunto para cumplir con los objetivos. Es por ello que un sistema de recompensas debe de contar con el reconocimiento necesario que se le debe de brindar a los colaboradores, dicho sistema debería de contar con ciertos beneficios como asensos, bonos, capacitaciones; todos estos incentivos harían que el colaborador se sienta como al realizar su trabajo y de esta manera mejore su productividad, favoreciendo a la institución.

Para Creus A. y Mangosio J., los riesgos ergonómicos se dan cuando el personal que labora no se encuentra de manera correcta o ergonómica en su área de trabajo, es decir, que el mobiliario no es acorde a sus medidas antropométricas y eso causa una dificultad en el trabajador, ya que puede generar lesiones musculares al no encontrarse en la posición correcta, por ejemplo, en el caso de las sillas, estas tienen que ser ergonómicas y adaptadas al trabajador. En el caso de los riesgos psicosociales existen ciertos factores como relaciones interpersonales, la comunicación que se da en el trabajo, el salario o algún sistema de remuneración entre otros.; y si estos no son los adecuados pueden generar ciertos cuadros de estrés y ansiedad. Actualmente se viene realizando el trabajo remoto y esto ha generado que muchas personas sufran de diversos cuadros de estrés debido a que no se evaluó este aspecto que es el psicosocial.

Para concluir con respecto a la discusión, se observa y se afirma que, en efecto, la relación que se observa entre la gestión del talento humano y la

calidad de vida en el trabajo, es significativa, esto quiere decir que cuando existan mayores o menores niveles de la primera variable, serán mayores o menores los niveles con respecto a la segunda variable. Es por ello que en las municipalidades y todas las entidades públicas y privadas en general, se debe de valorar a los colaboradores, y esto se dará cuando se les brinde las condiciones adecuadas de trabajo para que ellos puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada y siempre bajo las medidas de seguridad correspondientes.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022. Se obtuvo que ambas variables presentan una única percepción en su totalidad, por lo que se define que el 100% de los encuestados percibieron que la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo se encuentran en un nivel medio y se determinó que hay una relación significativa pues mediante la prueba empleada se obtuvo como resultado de 0,709 con una confianza de 95%, ocurriendo una relación positiva muy alta de las variables. Además, con una significancia = 0,000, se afirma que existe relación de forma significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo.

Segunda. El nivel de la organización del trabajo y su distribución, en su mayoría, que es el 96,9% se ubica en el nivel del medio, además se entiende que los riesgos ergonómicos se ubican en un nivel igual con un 84,4%. Por otro lado, el 3,1% que califica la organización del trabajo y su distribución se encuentra en el nivel alto; con respecto a los riesgos ergonómicos el 15,6% considera que se encuentran en un nivel bajo. En relación a la prueba realizada se obtuvo un 0,546, con una confianza de 95%, teniendo una relación positiva. Además, con una significancia = 0,001, donde se afirma que existe relación de forma significativa entre la organización del trabajo y su distribución y los riesgos ergonómicos.

Tercera. Con respecto a la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales, presentan una única percepción en su totalidad, por lo que se define que el 100% de los encuestados percibieron que ambos se encuentran en un nivel medio, y con respecto a la prueba realizada, se obtuvo un 0,640 con una confianza de 95%, obteniendo una relación positiva. Además, con una significancia =

0,000 por lo que se ratifica que hay una relación de forma significativa entre la gestión del desarrollo y capacitación y los riesgos psicosociales.

Cuarta. Con respecto al nivel del sistema de recompensas, en su mayoría el 90,6% se encuentra en el nivel medio, así mismo se percibe que la satisfacción en el trabajo también se encuentra en el mismo nivel. Por otro lado, el 9,4% considera que el sistema de recompensas³³ encuentra en el nivel alto, así mismo se percibe que la satisfacción en el trabajo también se encuentra en el mismo nivel. En relación a la prueba realizada, se obtuvo un 0,478 con una confianza de 95%, teniendo una relación positiva. Además, con una significancia = 0,006, en la cual se ratifica que hay una relación de forma significativa entre el sistema de recompensas y la satisfacción en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Implementarse en las entidades públicas y privadas diversas medidas de control que ayuden en la gestión del talento humano, realizando capacitaciones, mejores distribuciones en sus áreas de trabajo y tener una adecuada gestión de los recursos asignados al personal; para que de esta manera la calidad de vida que tienen los colaboradores sea la más óptima, empleando diversas medidas de prevención que generarán en el trabajador, la satisfacción al momento de realizar sus funciones.
- Segunda.** Fortalecer los procesos de gestión, para que de esta manera los trabajadores se vean beneficiados con la mejora que se podría realizar; mediante la evaluación y verificación de los problemas que afectarían en el desempeño de sus funciones, debido a que pueden representar un gran riesgo y podrían encontrarse expuestos; es por ello que se deberían de proponer diversas medidas de control en beneficio de los colaboradores.
- Tercera.** Ser una prioridad para los empleadores el bienestar de sus colaboradores, mediante un sistema de recompensas adecuada, mediante el cual los colaboradores puedan conocer los beneficios con los que cuentan; para ello podrían apoyarse de diversos profesionales que brinden las capacitaciones acordes a sus puestos de trabajo.
- Cuarta.** Pensar en gestionar toda la documentación necesaria, en la cual se vea reflejado la información del personal; y se podría volver digital, diseñando una base de datos, que facilite el ingreso y reconocimiento de dicha información.

REFERENCIAS

- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica Visión de Futuro*, 7(1). 45-46. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Albarracín M.D., Chasillacta F.B., Gavilanes V., Sánchez M.G., Guallichico M.L. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería investigativa*. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/445>
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. (2ª. ed.). Buenos Aires- Argentina: Editorial Granica.
- Alverca García Y.H. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la Municipalidad de San Ignacio – 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://n9.cl/7ma56>
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación (Introducción a la metodología científica) (5ta. ed. ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* |, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Baena G. (2014) *Metodología de la Investigación: serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Bastida, J. (2007). Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico. México: Editorial Panorama.
- Bastida, K. (2007). El capital humano internacional como fuente de ventaja competitiva. Artículo del boletín económico de ICE, 12(8), 34-43. Madrid – España.
- Bautista, J., y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Cabaleiro V. (2014) *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. España: Ideas propias Editorial.

- Campbell, J., Mc Henry, J., & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 313-333.
- Cegarra J. (2012) *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A. <https://n9.cl/0gc7c>
- Chiavenato I. (2009) *Gestión del talento humano* (3.era edición) Edición 2009 – Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores SA de CV
- Chuck, W. (2013). Administración. Edición del Estudiante. México, D.F. https://issuu.com/cengagelatam/docs/williams_issuu
- Condori Mamani M.N. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://n9.cl/8qszej>
- Covey, P. (2008). Administración de personal y recursos humanos. (5ta Edición). México: McGrall-Hill.
- Creus A. y Mangosio J. (2011) *Seguridad e Higiene en el trabajo: un enfoque integral* (1.era edición) Alfaomega Grupo Editor Argentino
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma Negocios*, 69-73.
- Cuestas, D. (2010). La inteligencia emocional. Recuperado. <https://n9.cl/bgqb7>
- Cueva, A. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso. *Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, 1134-1148. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/pQSJky3LcWjDBtZdd9Wrp6p/abstract/?lang=es>
- Dessler, G. (2012). Administración de personal. México: Prentice Hall.
- Doncel Peñaloza A.V. (2021). *La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector Transporte masivo urbano* [Tesis de Maestría, Fundación Universidad de América]. <https://n9.cl/i7f6h>
- Escalante, P. (2015). Introducción a la administración y Gestión Pública. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/D_O_F CE_319_MAI_UC0505_20162.pdf

- Face, M. y Herrera, S. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*. vol.4(7). 45- 46.
<https://pdfs.semanticscholar.org/27a2/74f08a7ce445c96ab2c16c9c2bbe0f2f2639.pdf>
- Ferrer, T. y García, L (2011). Habilidades comunicativas y productividad de los empleados de la empresa VIX.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Flores, E. (2014). *Aspectos metodológicos para redactar un trabajo de investigación cuantitativa*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Frías Pérez E.A. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/html/>
- Gallegos López M.V. (2017). *Estrategia de gestión de talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba* [Tesis de Grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>
- García Calvache C. X. (2015) *Relación entre Calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Seguros Alianza S.A. en Quito* [Tesis de Pregrado, Universidad Internacional SEK]. <https://n9.cl/7013y>
- Guerrero, S. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias dirigida a los profesionales de recursos humanos en México*. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México.
- Hernandez Perlina, F., & Peña García, I. (2008). *Efectividad de la estrategia de Recursos Humanos: Modelo Integrador de la Teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la Economía Social*. REVESCO, 27-58.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° edición McGRAW-HIL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://bit.ly/3PHajal>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Doi <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612> 38
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, (83), 740-758
- Loaiza Rojas E. (2019). *Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento – SEDACUSCO, 2019* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44185/Loaiza_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Majad, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación* 55(40), 148-165
- Mego, O., & Mego, M. (2019). Desarrollo personal y el desempleo laboral en una organización Pública de Gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Rev. Tzhoecoen*, 57-69.
- Monje, Á. C. (2011). *Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Nolberto Ramos M.C. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. <https://n9.cl/jsr7p>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 159-188.
- Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Quispe, R., y Alcoser, A. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central

- de Lima, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*, 7(2), 43 - 66.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.04>
- Ramírez C. (2012) *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. México: Limusa.
- Rodríguez, M. (2017) Diseño de un modelo de Gestión de Talento Humano por competencias para la Constructora Maldonado Fiallo hermanos LTDA. en la ciudad de Quito – Ecuador.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/3812>
- Sánchez, C. (2021). Evaluación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 71-82.
- Sotelo, C. (2015). *Fundamentos de investigación científica para estudiantes en educación superior*. Lima, Perú: Juan Gutemberg Editores e Impresores.
- Soto Torres S.G. (2019). *Diseño de un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en Quito* [Tesis de Grado, Universidad Católica del Ecuador]. <https://n9.cl/qd3yq>
- Torres, A. (2018). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. Academia Accelerating the world 's research.
<https://bit.ly/3MGaTTj>
- Toyama, J. (2017), Gestión del talento leyes laborales. Columna de opinión Pag. 6. Edición 42. Febrero 2017.
<http://www.esan.edu.pe/maestrias/blog/2012/09/organizacion-direccionpersonas-esan-jauregui/>
- Zelada Minaya J.L. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/qabfi>

ANEXOS:

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo y su distribución, con los riesgos ergonómicos en los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022? - ¿Cuál es la relación de la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales en los 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos en los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022. - Establecer la relación de la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales en los 	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación directa de la organización del trabajo y su distribución con los riesgos ergonómicos en los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022. - Existe una relación directa de la gestión del desarrollo y capacitación con los riesgos psicosociales en los colaboradores 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización del trabajo y su distribución 2. Gestión del desarrollo y capacitación 3. Sistema de recompensas 	<p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básico</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Los 32 trabajadores de las Sub gerencias de Ejecución de obra, Estudio y Planeamiento urbano y rural.</p>

<p>colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022?</p>	<p>colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p> <p>- Establecer la relación del sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p>	<p>de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p> <p>- Existe una relación directa del sistema de recompensas con la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1. Riesgos ergonómicos</p> <p>2. Riesgos psicosociales</p> <p>3. Satisfacción en el trabajo</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Trabajadores de las Sub gerencias de: Estudio, Ejecución de obra y Planeamiento urbano y rural.</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>
--	--	---	--	---

ANEXO 02. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022					
Variable 1: Gestión del talento humano					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Chiavenato (2009). Menciona que la gestión del talento humano es un grupo de habilidades y prácticas que se necesitan para administrar los aspectos relacionados con las personas o recursos, incluidas las capacitaciones, recompensas y organización del trabajo.</p>	<p>El sistema de gestión de riesgos, consiste en la organización de trabajo y su distribución, la gestión del desarrollo y capacitación y el sistema de recompensas que beneficie al colaborador.</p>	<p>Organización del trabajo y su distribución</p>	Comunicación	1,2	<p>Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Rango: Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
		<p>Organización del trabajo y su distribución</p>	Establecimiento del contexto	3,4,5,6,7	
		<p>Gestión del desarrollo y capacitación</p>	Capacitaciones	8,9,10,11,12,13,14	
		<p>Sistema de recompensas</p>	Incentivos	15,16,17,18,19,20	

Título: Gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Chiavenato (2009) considera que la calidad de vida en el trabajo se ha empleado como un indicador de cómo es el sentir de los colaboradores en su lugar de trabajo	La calidad de vida en el trabajo es el resultado de prevenir los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales, buscando la satisfacción del colaborador en su trabajo, para poder disminuir los efectos negativos.	Riesgos ergonómicos	Evaluación de los riesgos	1,2	Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Rango: Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100) Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Posturas al realizar las actividades en el trabajo	3,4,5,6,7,8	
		Riesgos psicosociales	Modificación del riesgo	9,10	
			Comportamiento	11,12,13,14	
		Satisfacción en el trabajo	Buen trato	15,16,17	
			Productividad	18,19,20	

ANEXO 3. FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO

Título: Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.

Indicaciones:

El cuestionario respeta los datos de confidencialidad, se agradece responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
----------------	---------------------	----------------	-------------------	--------------

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo y su distribución					
1. Existe una comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores.					
2. La comunicación interna y externa en su área de trabajo es adecuada.					
3. Conoce los procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, equipos y organización del trabajo.					
4. Se han definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.					
5. La distribución del espacio de trabajo en la que se encuentra es útil para la realización de sus actividades.					
6. El área donde trabaja cuenta con una distribución adecuada.					
7. De acuerdo a la actividad que realiza, considera que las condiciones físicas como la infraestructura, equipos, entre otros, son adecuados.					
DIMENSIÓN 2: Gestión del desarrollo y capacitación					

8. Recibió una capacitación previa, en la que le explican las actividades que realizará en su trabajo.					
9. Se realizan capacitaciones que mejoren su desempeño laboral.					
10. Cuando concluyen las capacitaciones, le toman una evaluación que permita ver los resultados.					
11. Ha recibido alguna charla o capacitación que le permita prevenir riesgos laborales.					
12. Usted se capacita y se actualiza constantemente.					
13. Considera que las capacitaciones recibidas son de acuerdo a las actividades que desempeña.					
14. Considera que se comparte los conocimientos y la experiencia entre los colaboradores.					
DIMENSIÓN 3: Sistema de recompensas					
15. Se siente cubierto por la compensación que debe recibir como trabajador.					
16. Cuenta con los beneficios que le corresponde, de acuerdo a su contrato laboral.					
17. Considera que los horarios y descansos son adecuados.					
18. Considera que existen oportunidades de crecimiento laboral.					
19. Considera que el crecimiento personal de los colaboradores es importante para la organización.					
20. Considera que se da el reconocimiento adecuado al colaborador y se le anima a seguir creciendo.					

VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO

Título: Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de una municipalidad, Huaraz, 2022.

Indicaciones:

El cuestionario respeta los datos de confidencialidad, se agradece responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
----------------	---------------------	----------------	-------------------	--------------

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Riesgos ergonómicos					
1. Te han explicado las acciones y los cuidados que debes de tener cuando realizas tu trabajo para evitar accidentes.					
2. Te informan acerca de las acciones que debes hacer en caso ocurra algún accidente en tu lugar de trabajo.					
3. Toma acciones correctivas para disminuir algún dolor muscular que sufre o has sufrido al realizar tu trabajo.					
4. Considera que la posición en la que se encuentra, es la más adecuada para realizar sus actividades.					
5. Es práctico que se pare periódicamente mientras continúa trabajando.					
6. Realiza pausas activas de 5 a 10 minutos, entre periodos prolongados de trabajo.					
7. Te informaron si el mobiliario que se encuentra a tu alrededor, es ergonómico.					
8. Te brindaron charlas o capacitaciones con respecto a las posturas inadecuadas de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Riesgos psicosociales					
9. Le han explicado que este tipo de riesgos afectan la integridad física y personal del colaborador.					

10. Le mencionaron que uno de los efectos de este riesgo es el estrés.					
11. Usted se da cuenta cuando tiene una sobrecarga de trabajo.					
12. Se realiza la rotación de tareas, si es que fuera necesario.					
13. Le explicaron acerca de las consecuencias del Burnout.					
14. Considera que existe presión laboral, al realizar sus actividades diarias.					
DIMENSIÓN 3: Satisfacción en el trabajo					
15. Considera que las opiniones que da en el trabajo son importantes.					
16. Se siente cómodo al realizar un trabajo en equipo.					
17. Le brindan los recursos necesarios para poder realizar su trabajo.					
18. Conoce usted acerca de los procedimientos de trabajo seguro que debe de tener dentro de su área de trabajo.					
19. El área donde realiza sus actividades se encuentra en condiciones adecuadas acorde al trabajo que desempeña.					
20. Las condiciones laborales como el salario, horarios, vacaciones, entre otros, son satisfactorias					

ANEXO 04. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo y su distribución							
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores.	X		X		X		
2	La comunicación interna y externa en su área de trabajo es adecuada.	X		X		X		
3	Conoce los procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, equipos y organización del trabajo.	X		X		X		
4	Se han definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La distribución del espacio de trabajo en la que se encuentra es útil para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El área donde trabaja cuenta con una distribución adecuada.	X		X		X		
7	De acuerdo a la actividad que realiza, considera que las condiciones físicas como la infraestructura, equipos, entre otros, son adecuados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del desarrollo y capacitación							
8	Recibió una capacitación previa, en la que le explican las actividades que realizará en su trabajo.	X		X			X	
9	Se realizan capacitaciones que mejoren su desempeño laboral.	X		X			X	
10	Cuando concluyen las capacitaciones, le toman una evaluación que permita ver los resultados.	X		X			X	
11	Ha recibido alguna charla o capacitación que le permita prevenir riesgos laborales.	X		X			X	
12	Usted se capacita y se actualiza constantemente.	X		X			X	
13	Considera que las capacitaciones recibidas son de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X			X	
14	Considera que se comparte los conocimientos y la experiencia entre los colaboradores.	X		X			X	

	DIMENSIÓN 3: Sistema de recompensas	Sí	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente cubierto por la compensación que debe recibir como trabajador.	X		X			X	
16	Cuenta con los beneficios que le corresponde, de acuerdo a su contrato laboral.	X		X			X	
17	Considera que los horarios y descansos son adecuados.	X		X			X	
18	Considera que existen oportunidades de crecimiento laboral.	X		X			X	
19	Considera que el crecimiento personal de los colaboradores es importante para la organización.	X		X			X	
20	Considera que se da el reconocimiento adecuado al colaborador y se le anima a seguir creciendo.	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Flores Chinchay, Edwin Jesús DNI: 42709313

Especialidad del validador: Contador Público

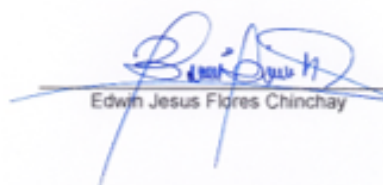
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 14 de mayo del 2022


 Edwin Jesus Flores Chinchay

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Riesgos ergonómicos							
1	Te han explicado las acciones y los cuidados que debes de tener cuando realizas tu trabajo para evitar accidentes.	X		X		X		
2	Te informan acerca de las acciones que debes hacer en caso ocurra algún accidente en tu lugar de trabajo.	X		X		X		
3	Toma acciones correctivas para disminuir algún dolor muscular que sufre o has sufrido al realizar tu trabajo.	X		X		X		
4	Considera que la posición en la que se encuentra, es la más adecuada para realizar sus actividades.	X		X		X		
5	Es práctico que se pare periódicamente mientras continúa trabajando.	X		X		X		
6	Realiza pausas activas de 5 a 10 minutos, entre períodos prolongados de trabajo.	X		X		X		
7	Te informaron si el mobiliario que se encuentra a tu alrededor, es ergonómico.	X		X		X		
8	Te brindaron charlas o capacitaciones con respecto a las posturas inadecuadas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Riesgos psicosociales							
9	Le han explicado que este tipo de riesgos afectan la integridad física y personal del colaborador.	X		X		X		
10	Le mencionaron que uno de los efectos de este riesgo es el estrés.	X		X		X		
11	Usted se da cuenta cuando tiene una sobrecarga de trabajo.	X		X		X		
12	Se realiza la rotación de tareas, si es que fuera necesario.	X		X		X		
13	Le explicaron acerca de las consecuencias del Burnout.	X		X		X		
14	Considera que existe presión laboral, al realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción en el trabajo							
15	Considera que las opiniones que da en el trabajo son importantes.	X		X		X		

16	Se siente cómodo al realizar un trabajo en equipo.	X		X		X	
17	Le brindan los recursos necesarios para poder realizar su trabajo.	X		X		X	
18	Conoce usted acerca de los procedimientos de trabajo seguro que debe de tener dentro de su área de trabajo.	X		X		X	
19	El área donde realiza sus actividades se encuentra en condiciones adecuadas acorde al trabajo que desempeña.	X		X		X	
20	Las condiciones laborales como el salario, horarios, vacaciones, entre otros, son satisfactorias	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Flores Chinchay, Edwin Jesús DNI: 42709313

Especialidad del validador: Contador Público

Huaraz, 14 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Edwin Jesús Flores Chinchay

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES CHINCHAY, EDWIN JESUS DNI 42709313	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 29/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
FLORES CHINCHAY, EDWIN JESUS DNI 42709313	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 03/06/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
FLORES CHINCHAY, EDWIN JESUS DNI 42709313	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/05/2014 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo y su distribución							
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores.	X		X		X		
2	La comunicación interna y externa en su área de trabajo es adecuada.	X		X		X		
3	Conoce los procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, equipos y organización del trabajo.	X		X		X		
4	Se han definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La distribución del espacio de trabajo en la que se encuentra es útil para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El área donde trabaja cuenta con una distribución adecuada.	X		X		X		
7	De acuerdo a la actividad que realiza, considera que las condiciones físicas como la infraestructura, equipos, entre otros, son adecuados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del desarrollo y capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibió una capacitación previa, en la que le explican las actividades que realizará en su trabajo.	X		X			X	
9	Se realizan capacitaciones que mejoren su desempeño laboral.	X		X			X	
10	Cuando concluyen las capacitaciones, le toman una evaluación que permita ver los resultados.	X		X			X	
11	Ha recibido alguna charla o capacitación que le permita prevenir riesgos laborales.	X		X			X	
12	Usted se capacita y se actualiza constantemente.	X		X			X	
13	Considera que las capacitaciones recibidas son de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X			X	
14	Considera que se comparte los conocimientos y la experiencia entre los colaboradores.	X		X			X	

	DIMENSIÓN 3: Sistema de recompensas	Sí	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente cubierto por la compensación que debe recibir como trabajador.	X		X			X	
16	Cuenta con los beneficios que le corresponde, de acuerdo a su contrato laboral.	X		X			X	
17	Considera que los horarios y descansos son adecuados.	X		X			X	
18	Considera que existen oportunidades de crecimiento laboral.	X		X			X	
19	Considera que el crecimiento personal de los colaboradores es importante para la organización.	X		X			X	
20	Considera que se da el reconocimiento adecuado al colaborador y se le anima a seguir creciendo.	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Castillo Egusquiza, Wilson DNI: 07648567

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 13 de mayo del 2022



Wilson Castillo Egusquiza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Riesgos ergonómicos							
1	Te han explicado las acciones y los cuidados que debes de tener cuando realizas tu trabajo para evitar accidentes.	X		X		X		
2	Te informan acerca de las acciones que debes hacer en caso ocurra algún accidente en tu lugar de trabajo.	X		X		X		
3	Toma acciones correctivas para disminuir algún dolor muscular que sufre o has sufrido al realizar tu trabajo.	X		X		X		
4	Considera que la posición en la que se encuentra, es la más adecuada para realizar sus actividades.	X		X		X		
5	Es práctico que se pare periódicamente mientras continúa trabajando.	X		X		X		
6	Realiza pausas activas de 5 a 10 minutos, entre períodos prolongados de trabajo.	X		X		X		
7	Te informaron si el mobiliario que se encuentra a tu alrededor, es ergonómico.	X		X		X		
8	Te brindaron charlas o capacitaciones con respecto a las posturas inadecuadas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Riesgos psicosociales							
9	Le han explicado que este tipo de riesgos afectan la integridad física y personal del colaborador.	X		X		X		
10	Le mencionaron que uno de los efectos de este riesgo es el estrés.	X		X		X		
11	Usted se da cuenta cuando tiene una sobrecarga de trabajo.	X		X		X		
12	Se realiza la rotación de tareas, si es que fuera necesario.	X		X		X		
13	Le explicaron acerca de las consecuencias del Burnout.	X		X		X		
14	Considera que existe presión laboral, al realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción en el trabajo							
15	Considera que las opiniones que da en el trabajo son importantes.	X		X		X		

16	Se siente cómodo al realizar un trabajo en equipo.	X		X		X	
17	Le brindan los recursos necesarios para poder realizar su trabajo.	X		X		X	
18	Conoce usted acerca de los procedimientos de trabajo seguro que debe de tener dentro de su área de trabajo.	X		X		X	
19	El área donde realiza sus actividades se encuentra en condiciones adecuadas acorde al trabajo que desempeña.	X		X		X	
20	Las condiciones laborales como el salario, horarios, vacaciones, entre otros, son satisfactorias	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Castillo Egusquiza, Wilson DNI: 07648567

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 13 de mayo del 2022



 Wilson Castillo Egusquiza

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO EGUSQUIZA, WILSON DNI 07648567	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CASTILLO EGUSQUIZA, WILSON DNI 07648567	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/05/2014 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Organización del trabajo y su distribución							
1	Existe una comunicación fluida entre los trabajadores y empleadores.	X		X		X		
2	La comunicación interna y externa en su área de trabajo es adecuada.	X		X		X		
3	Conoce los procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, equipos y organización del trabajo.	X		X		X		
4	Se han definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La distribución del espacio de trabajo en la que se encuentra es útil para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El área donde trabaja cuenta con una distribución adecuada.	X		X		X		
7	De acuerdo a la actividad que realiza, considera que las condiciones físicas como la infraestructura, equipos, entre otros, son adecuados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del desarrollo y capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibió una capacitación previa, en la que le explican las actividades que realizará en su trabajo.	X		X			X	
9	Se realizan capacitaciones que mejoren su desempeño laboral.	X		X			X	
10	Cuando concluyen las capacitaciones, le toman una evaluación que permita ver los resultados.	X		X			X	
11	Ha recibido alguna charla o capacitación que le permita prevenir riesgos laborales.	X		X			X	
12	Usted se capacita y se actualiza constantemente.	X		X			X	
13	Considera que las capacitaciones recibidas son de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X			X	
14	Considera que se comparte los conocimientos y la experiencia entre los colaboradores.	X		X			X	

	DIMENSIÓN 3: Sistema de recompensas	Sí	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente cubierto por la compensación que debe recibir como trabajador.	X		X			X	
16	Cuenta con los beneficios que le corresponde, de acuerdo a su contrato laboral.	X		X			X	
17	Considera que los horarios y descansos son adecuados.	X		X			X	
18	Considera que existen oportunidades de crecimiento laboral.	X		X			X	
19	Considera que el crecimiento personal de los colaboradores es importante para la organización.	X		X			X	
20	Considera que se da el reconocimiento adecuado al colaborador y se le anima a seguir creciendo.	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Anaya Orellano, Yimi Abilio DNI: 44534035

Especialidad del validador: Contador Público

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 15 de mayo del 2022


 FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Riesgos ergonómicos							
1	Te han explicado las acciones y los cuidados que debes de tener cuando realizas tu trabajo para evitar accidentes.	X		X		X		
2	Te informan acerca de las acciones que debes hacer en caso ocurra algún accidente en tu lugar de trabajo.	X		X		X		
3	Toma acciones correctivas para disminuir algún dolor muscular que sufre o has sufrido al realizar tu trabajo.	X		X		X		
4	Considera que la posición en la que se encuentra, es la más adecuada para realizar sus actividades.	X		X		X		
5	Es práctico que se pare periódicamente mientras continúa trabajando.	X		X		X		
6	Realiza pausas activas de 5 a 10 minutos, entre periodos prolongados de trabajo.	X		X		X		
7	Te informaron si el mobiliario que se encuentra a tu alrededor, es ergonómico.	X		X		X		
8	Te brindaron charlas o capacitaciones con respecto a las posturas inadecuadas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Riesgos psicosociales							
9	Le han explicado que este tipo de riesgos afectan la integridad física y personal del colaborador.	X		X		X		
10	Le mencionaron que uno de los efectos de este riesgo es el estrés.	X		X		X		
11	Usted se da cuenta cuando tiene una sobrecarga de trabajo.	X		X		X		
12	Se realiza la rotación de tareas, si es que fuera necesario.	X		X		X		
13	Le explicaron acerca de las consecuencias del Burnout.	X		X		X		
14	Considera que existe presión laboral, al realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción en el trabajo							
15	Considera que las opiniones que da en el trabajo son importantes.	X		X		X		

16	Se siente cómodo al realizar un trabajo en equipo.	X		X		X	
17	Le brindan los recursos necesarios para poder realizar su trabajo.	X		X		X	
18	Conoce usted acerca de los procedimientos de trabajo seguro que debe de tener dentro de su área de trabajo.	X		X		X	
19	El área donde realiza sus actividades se encuentra en condiciones adecuadas acorde al trabajo que desempeña.	X		X		X	
20	Las condiciones laborales como el salario, horarios, vacaciones, entre otros, son satisfactorias	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Anaya Orellano, Yimi Abilio DNI: 44534035

Especialidad del validador: Contador Público

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huaraz, 15 de mayo del 2022



FIRMA DEL EVALUADOR

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ANAYA ORELLANO, YIMY ABILIO DNI 44534035	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 04/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ANAYA ORELLANO, YIMY ABILIO DNI 44534035	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 25/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
ANAYA ORELLANO, YIMY ABILIO DNI 44534035	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una municipalidad, Huaraz, 2022", cuyo autor es ARANDA ACHIC HELENA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO DNI: 40965725 ORCID 0000-0002-2984-6603	Firmado digitalmente por: NCOLQUEPISCOP el 19- 08-2022 13:03:24

Código documento Trilce: TRI - 0420394