



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los  
servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María,  
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en administración**

**AUTORES:**

Churrango Ortiz, Rosmery Fabiola (ORCID: 0000-0002-2937-2735)  
Oyola Oyola, Cristian Jeanpol (ORCID: 0000-0001-9878-6424)

**ASESORA:**

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante. A mis padres y hermanos por ser el pilar de mi vida y demostrarme siempre su cariño incondicional. A mi tía Ofelia la persona que quiero como una madre. A mi esposo por motivarme y apoyarme siempre en todos mis planes.

Dedico este trabajo a Dios por brindarme la bendición de cumplir mis metas, a mi esposa y a mi hijo por ser la motivación para seguir adelante. A mis padres, hermanos y tías por la confianza, apoyo y por último a mi abuelo que ha sido el mayor aliento que he tenido en mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por ser la mayor motivación para seguir adelante en estos tiempos tan difíciles. A la Dra. Calvanapon por su asesoría, metodología y por brindarnos parte de su valioso tiempo para la elaboración de la investigación. Por último, a la Universidad César Vallejo por su gran esfuerzo de formarnos como buenos profesionales con ética y valores.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización: .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7 Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	32

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Validación del instrumento .....	13
<b>Tabla 2</b> Confiabilidad del instrumento de la gestión del talento humano .....	13
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del instrumento de la satisfacción laboral.....	14
<b>Tabla 4</b> Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones.....	16
<b>Tabla 5</b> Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones .....	17
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad.....	18
<b>Tabla 7.</b> Correlación de la gestión del talento humano y los factores higiénicos	19
<b>Tabla 8</b> Correlación de la gestión del talento humano y los factores motivacionales.....	19
<b>Tabla 9</b> Correlación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ...	20

## RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2021. La metodología de la investigación es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, por último, es de diseño no experimental con corte transversal, la muestra del estudio estuvo conformada por 62 servidores públicos de la municipalidad, en la investigación se aplicó como técnica la encuesta para la recolección de datos, se procesaron y analizaron mediante el software estadístico SPSS. Como resultados se obtuvo que el Rho de Spearman es de 0,672 lo que indica que existe correlación positiva moderada entre las variables de estudio; con una significancia bilateral de 0,000 determinando que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad, esto quiere decir que si existe un adecuada gestión del talento humano se lograra que el servidor público se sienta satisfecho tanto en su área de trabajo como con sus funciones que desarrolla logrando las metas y objetivos de la gestión municipal.

**Palabras Clave:** Gestión del personal, Satisfacción en el trabajo, recursos humanos, motivación

## **ABSTRACT**

The present study aims to determine the relationship between human talent management and job satisfaction in public servants of the District Municipality of Santa Maria, 2021. The methodology of the research is applied with a quantitative approach, finally, it is of non-experimental design with cross-sectional cut, the study sample consisted of 62 public servants of the municipality, in the research the survey was applied as a technique for data collection, processed and analyzed using SPSS statistical software. The results showed that Spearman's Rho is 0.672, which indicates that there is a moderate positive correlation between the variables under study; with a bilateral significance of 0.000, determining that there is a significant relationship between human talent management and job satisfaction in the public servants of the municipality, which means that if there is an adequate human talent management, the public servant will feel satisfied both in his work area and with his functions, achieving the goals and objectives of municipal management.

Keywords: Personnel management, job satisfaction, human resources, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha desarrollado en los últimos años, por lo cual ha tomado importancia en el ámbito empresarial en diferentes economías del mundo, por consecuencia en las últimas décadas la mayoría de las compañías del ámbito privado han tomado acciones para desarrollar la gestión del talento humano pero muy poco en las instituciones públicas, a nivel internacional la gestión del recurso humano ha evolucionado con el paso del tiempo, a través del avance tecnológico y la globalización, esto conlleva a una difícil tarea para encontrar el recurso humano que cuente con las habilidades que requiere el mercado, más aún en una entidad pública que se maneja por cargos de confianza; según las investigaciones de la empresa Sodexo (2015) indican que en la última década existe una carencia de talento humano, en consecuencia las organizaciones ponen su mayor esfuerzo en mejorar y desarrollar las competencias de sus recursos humanos invirtiendo en plataformas de desarrollo y capacitación, software y planes para la gestión del personal.

Por lo tanto, es imprescindible desarrollar estrategias para ayudar a formar empleados que pongan en práctica sus capacidades al cien por ciento logrando la eficiencia. Según Hapkett Group (2007) señalo que: “En un estudio elaborado de las entidades que llevan a cabo esta estrategia facturan un 15% más que sus competidores” (p.1).

Entre los problemas encontrados se tienen; la inadecuada selección de personal, un sistema remunerativo sin equidad interna, restringidas oportunidades de promoción, ascenso y evaluación de desempeño, además no se cuenta con una programación de capacitación del personal por áreas.

Por otra parte, en el desarrollo de la investigación presenciamos el descuido en la capacitación de los servidores públicos que ha estado abandonado durante diversas gestiones municipales, así mismo la carencia de políticas que logren un desarrollo profesional. Esto implica que capacitarse se convierta en una osadía generando un montón de procedimiento, permisos y documentos; de la misma forma si un colaborador tiene la necesidad de capacitarse, en primer lugar tiene que pedirselo a su jefe inmediato, luego se solicita al gerente de administración o

gerente municipal si es posible o no, este traslada el documento a la gerencia de presupuesto para que informe si hay disponibilidad presupuestal; si existe esta disponibilidad se autoriza y se entrega viáticos sólo es para los de cargo de confianza y jefaturas. Sin embargo, el personal que ocupan cargos profesionales, técnicos y auxiliares, no cuentan con estos beneficios y tienen que capacitarse de manera particular.

Otro problema es la falta de compromiso con la institución. Esto sucede cuando uno o más colaboradores no quieren realizar su trabajo de la manera adecuada, afectando el desarrollo laboral, el servicio al usuario y otros efectos negativos que disminuyen la competitividad de la entidad y la del mismo colaborador. En muchos casos en las instituciones públicas, prefieren mantener a empleados que no están dispuestos a trabajar adecuadamente y con responsabilidad, simplemente por evitar que al despedirlos tengan que pagarles su indemnización y otros beneficios que le corresponden por mandato de ley, o porque estos son recomendados, lo que causa una desmotivación a los demás integrantes ya que por estas consecuencias, tienen muchas veces que recargarse de más tareas sin percibir una remuneración o reconocimiento.

En consecuencia, poniendo en práctica los procesos de gestión, se debe identificar al recurso humano que no está comprometido con la institución o que simplemente no cumple sus labores, para luego analizar su desempeño tanto individual como grupal, en caso este sea negativo llegar a un acuerdo para terminar todo tipo de relación laboral en donde ambas partes se beneficien y comenzar la búsqueda de un nuevo talento que este acorde a los requerimientos necesarios.

Estos factores contribuyen a que el servidor público no logre sentirse satisfecho en su ámbito laboral y menos con la institución, sumado a poca comunicación que se producen entre los gerentes hacia sus empleados o también entre los mismos trabajadores, lo que genera como consecuencia un inadecuado clima laboral donde predomina una comunicación agresiva.

De acuerdo a los problemas mencionados, no se está considerando como prioridad la gestión del talento humano además no existen procesos que

desarrollen dicha gestión, al contrario, solo se cumplen aquellas normas y derechos que obliga la ley en beneficio del servidor público. “Los obreros que prestan sus servicios son servidores municipales sujetos al régimen laboral de dichas actividades, reconociéndoles los derechos y beneficios” (Congreso de la república, 2003, p. 20). Como se puede observar, solo se cumplen aquellos procedimientos que la ley lo exige, pero no se trabaja a conciencia y de forma adecuada en gestionar el talento humano en consecuencia el servidor público logra sentirse satisfecho con sus labores.

Los problemas observados en la institución motivaron a indagar y a preguntamos ¿qué relación existe entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María 2021?

En ese sentido el estudio se justifica en el contexto teórico porque de acuerdo a las teorías de los autores se conocerá la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, además ampliar los conocimientos teóricos, así como a las dimensiones, referidas al desarrollo profesional, retención y la evaluación del desempeño del personal, los factores higiénicos y factores motivacionales. Además, se justifica de manera práctica porque los resultados obtenidos ayudaran a orientar estrategias para fortalecer, dar recomendaciones y posibles soluciones si fuera necesario, en otro aspecto la investigación se justifica de manera social porque se aplicará como fuente bibliográfica para futuros estudios.

Por último, se justifica de manera metodológica porque el instrumento que se aplicó en la investigación es válido y confiable lo cual servirá como guía de orientación para estudios con población de características similares.

Por lo expuesto anteriormente la investigación tiene por objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, además se

plantea como objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, como segundo objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, como tercer objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores motivacionales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María. La institución cuenta con 87 servidores públicos.

En consecuencia, se afirma la siguiente hipótesis Existe relación directa y altamente significativa entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Avila (2018) planteo como objetivo “determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del personal asistencial de salud” (p.13), Aplicando una metodología de investigación básica, con un nivel descriptivo explicativo. Su población está constituida por 326 trabajadores. obteniendo una muestra de 176 colaboradores, utilizando el instrumento del cuestionario. Se concluyo la existencia de una correlación muy fuerte y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,940$ ), en consecuencia, confirman que ambas variables de investigación se relacionan con una incidencia significativa del personal asistencial de salud

Blanco y Vera (2019) proponen como objetivo “identificar las necesidades que presentan las Pymes para diseñar un modelo de gestión”. (p.25), dicha investigación tiene como metodología un enfoque cuantitativo de método descriptivo correlacional, aplicando cuestionarios a cada componente de 53 pymes de Barranquilla por último concluyeron que es conveniente aplicar estrategias además de incluir un modelo de gestión para la administración correcta del talento que busquen en primer lugar el desarrollo de las pymes y fortalecer sus procesos.

Dugarte, Silva et al. (2018) tuvieron como objetivo “analizar la percepción de la gerencia en relación a la gestión del talento humano” (p.1). Utilizaron una metodología de investigación de tipo descriptivo, aplicando como técnica una encuesta a 1025 propietarios, gerentes y directivos de Colombia por último se concluyó que se debe continuar con el desarrollo de estos tipos de estudio con el fin de ver como se desarrollan o comportan la variable y fomentar nuevas estrategias para mejora.

Ramírez, et al. (2019) tuvieron como objetivo “analizar la gestión del talento humano en un enfoque estratégico de ciertas empresas del sector minero ubicadas en Venezuela, Colombia y chile”. En la metodología se aplicó el nivel y tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal, utilizando como instrumento un cuestionario a 55 gerentes divididas en estos 3 países obteniendo como resultado una diferencia altamente significativa donde predomina la estrategia organizacional,

los rasgos y tendencia actual.

Villanueva (2017) planteo como objetivo principal “analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Maderera Loreto” (p. 54). En su metodología de investigación aplican un nivel correlacional con un diseño no experimental. Su población está constituida por 27 colaboradores, aplicando cuestionarios para la recolección de datos. La investigación afirma una incidencia positiva de las variables de estudio, obteniendo como resultado R de Pearson de 0,509 y una significancia de 0,007.

En la primera variable de investigación se desarrollará la Teoría de la Administración de Recurso Humano del investigador Chiavenato.

Actualmente la gestión del talento humano es fundamental, estratégico e importante en las empresas privadas, pero muy poco en las instituciones públicas, como sabemos anteriormente las empresas utilizaban a las personas como simples objetos, que solo se encargaban de producir o realizar un determinado trabajo o actividad, pero en la actualidad, con la globalización, la gran competencia que existe en el mercado, la innovación, la adaptación a mercados y otros factores, los colaboradores se han convertido en la pieza fundamental en las empresas, dejando de lado el nombre de recursos humanos y denominándoles talento humano, siendo el pulmón de la empresa. Por lo tanto, tomaremos como definición al padre de la Administración Chiavenato (2009) donde indica que la gestión de los recursos humanos consiste de diferentes actividades y tareas relacionadas entre sí, entre ellas tenemos integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas para lograr la competitividad de las empresas, todas estas tareas y gestiones son realizadas por los administradores o gerentes de las instituciones

Por lo tanto, el autor de la teoría menciona que cada administrador o encargado de la empresa tiene como responsabilidad poner en funcionamiento el proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir y controlar). En consecuencia, administrar el recurso humano consiste en delegar funciones a un determinado equipo de trabajo consiguiendo una sinergia para lograr los objetivos planteados.

La administración de recursos humanos (RRHH) está constituida por determinadas políticas, prácticas y reglamentos, según Chiavenato (2009) nos da a conocer que esas son: generar una cultura participativa donde se busque socializar al personal, crear y diseñar los puestos de trabajo donde el desempeño personal y en equipo sea el óptimo buscando un sitio agradable significativo y motivador, además de recompensar el buen desempeño del colaborador, evaluando el desempeño, buscando la mejora continua, brindar espacios óptimos de trabajo, mejorar la calidad de vida y el talento profesional, tener una comunicación positiva con excelentes relaciones interpersonales, en consecuencia el capital intelectual, etc. con el fin de lograr el desarrollo de la empresa.

En resumen, se busca formar las condiciones necesarias para incrementar dos factores como el capital humano e intelectual de los colaboradores. Por lo tanto, la teoría menciona seis procesos básicos, dinámicos e interactivos para la gestión de talento humano; el primer proceso es integrar a las personas, que se refiere a las actividades del reclutamiento, evaluación y selección del nuevo personal para abastecer los requerimientos de las diferentes áreas o departamento de la entidad. Como siguiente paso tenemos el proceso de organizar a las personas que buscan establecer las actividades y tareas encomendadas al personal, además incluye diseñar el organigrama para determinar los puestos y cargos, asignar la ubicación del personal y la evaluación del desempeño. Luego continuamos con el proceso de recompensar a las personas donde buscaremos incentivar, motivar al personal de acuerdo a su desempeño y logro de metas, el objetivo de este proceso es satisfacer las necesidades personales y a la vez generar un clima organizacional positivo. Otro proceso es de desarrollar a las personas, en este nivel lograremos diseñar un plan que contemple capacitar, formar, desarrollar el conocimiento profesional del colaborador para volverlos más competitivos en cada área que se desempeñen, además de generar programas de una comunicación efectiva y de empleados polifuncionales con disciplina y ética.

Luego de lograr este paso se diseñara los procesos de retención del personal creando ambientes, y las condiciones idóneas para el desarrollo de tareas y actividades del personal garantizando seguridad y la calidad de vida, en este proceso

también incluiremos una cultura organizacional positiva, la psicología del personal y las relaciones sindicales, por ultimo tenemos el proceso de auditar o controlar al personal esto conlleva a realizar los controles y seguimientos de las actividades y tareas del personal relacionados con las metas y objetivos, nos ayudara a descubrir nuestras fortalezas y debilidades para una dar una retroalimentación .

Los seis procesos antes mencionados están muy relacionados y funcionan como engranaje, por lo tanto, cada proceso favorecerá o perjudicará dependiendo lo bien o mal que se aplica como, por ejemplo: si el personal no tiene una motivación o recompensas por su trabajo bien hecho se hará muy difícil retener a un personal competitivo.

En la segunda variable de investigación: los gerente, funcionarios y administradores en los últimos años se están preocupando por que sus colaboradores logren sentirse satisfechos laboralmente, para conseguir el compromiso y que la institución, logre los objetivos propuestos en una etapa o periodo, pero para poder lograrlo tenemos que ver las necesidades de los colaboradores y el cómo lograr la satisfacción, a continuación, definiremos y desarrollaremos la teoría de los dos factores de Herzberg.

Para Alles (2007) define como la satisfacción laboral al grupo y conjunto de sentimientos y emociones tanto positivos como negativos, de como los colaboradores ven y consideran sus trabajos y actividades. Para la investigación Alles cita la teoría del psicólogo y consultor americano, Herzberg, la teoría que consiste en 2 factores donde explica que conducta adopta los servidores públicos en sus respectivos trabajos. El primer factor que menciona el autor son los higiénicos que se ubican en el ambiente donde se desarrollan y laboran los trabajadores. Este factor se establece y se administra por la institución por lo tanto se encuentra fuera de control de las personas, dentro de los factores higiénicos resaltan las promociones y beneficios laborales que ofrece la institución como, por ejemplo: el sueldo, beneficios sociales, incentivos salariales, ascensos, cargos y políticas empresariales.

El clima Laboral es otro factor importante de estos factores y abarca el ambiente que rodea a las personas y está compuesto por: las condiciones físicas y

ambientales, políticas, directrices, reglamentos y el control hacia los trabajadores entonces los factores higiénicos lo que busca es generar la motivación para que los empleados puedan trabajar de manera adecuada ya que el autor menciona que los funcionarios ven el trabajo de manera desagradable. En la investigación de Herzberg se revela que los factores higiénicos funcionan para evitar la insatisfacción de los trabajadores, además revela que esta satisfacción no se logra mantener en el tiempo. Por otro lado, si la empresa ofrece estos factores de manera precaria generara una insatisfacción en los trabajadores, en conclusión, estos factores lo que busca es evitar la insatisfacción, pero no genera una satisfacción completa en los trabajadores el autor también lo llama factor no satisfactorio.

Finalmente se tiene los factores motivacionales, relacionados básicamente con el puesto de trabajo y las tareas o procedimiento que el trabajador tiene a cargo, cabe resaltar que estos factores si se encuentran controlados por el individuo ya que se relaciona con lo que hace y su desempeño diario, también implica los sentimientos de crecimiento, reconocimiento profesional y auto realización, pero depende mucho del esfuerzo que realiza el trabajador.

Por lo general los puestos de trabajo incluido las tareas y funciones se diseñaban con el fin de lograr objetivos relacionados a la eficiencia y al mercado, pero no se tenían en cuenta el bienestar, comodidad y la creatividad del colaborador. Es así que se eliminaba el aspecto psicológico del individuo provocando una desmotivación, apatía y desinterés por sus labores. Según Chiavenato (2009) los factores motivacionales generan un efecto profundo y estable en los trabajadores, en consecuencia, si estos factores son los adecuados y óptimos generan la satisfacción laboral mientras que si son inadecuados evitan que el colaborador se sienta satisfecho. por lo tanto, estos factores al estar relacionado con la satisfacción de los trabajadores, se denominan factores satisfactorios.

El autor de la teoría muestra dos factores en el cual cada una de ellas son independientes y actúan en diferentes campos, el primer factor es el motivacional y son aquellos que generan la satisfacción y la no satisfacción de los colaboradores dependiendo del grado de responsabilidad, nivel de aspiración, sentido de éxito,

libertad en el trabajo, etc. El segundo factor es el de higiene, estos previenen la insatisfacción o simplemente las genera, y esto depende mucho de lo que brindan los gerentes a sus colaboradores, como las condiciones de trabajo, salario, ascensos, beneficios, entre otros, por lo tanto, podemos concluir que los factores de satisfacción y no satisfacción se relacionan con contenido laboral, mientras que los factores que son preventivos o que causan la insatisfacción se desarrollan en el contexto laboral.

En consecuencia, esta teoría es aceptada en la investigación ya que la satisfacción laboral incide directamente en la vida del colaborador, esta afecta en sus actitudes, familia y salud. De esto depende que el trabajador se desempeñe de manera óptima y logre los objetivos de la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

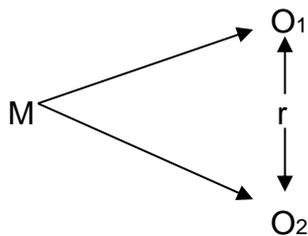
La presente investigación es de tipo aplicada por emplear los conocimientos teóricos ya establecidos en la práctica, esto ayudo a crear alternativas o posibles soluciones ante los problemas.

En tal sentido, se aplica el nivel correlacional porque se demuestra la relación entre las variables de estudio.

##### Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transaccional o transversal, donde se analizaron las variables de estudio en un determinado momento o tiempo para determinar la asociación de las variables.

Unidad de análisis:



M: Muestra servidores públicos

O1: Observación de la variable gestión de talento humano

O2: Observación de la variable satisfacción laboral

r: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización:**

**Variable gestión del talento humano:** Para Chiavenato (2009): “La administración de recursos humanos es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización” (p. 9).

**Variable satisfacción laboral:** Para Alles (2007) “La satisfacción laboral, es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p.306).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población está compuesta por 87 servidores públicos que se dividen en: 33 administrativos permanentes, 17 funcionarios y 37 con contrato cas que trabajan en diferentes áreas de la Municipalidad.

Criterios de inclusión. Se consideraron a todos los servidores públicos contratados y estables.

Criterios de exclusión: No se consideraron los servidores públicos vulnerables, los que se encontraban de licencia por enfermedad y de vacaciones.

#### **Muestra**

La muestra está constituida por 62 servidores públicos de la Municipalidad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

En la investigación se ha considerado la encuesta que sirvió para la recolección de datos e información relacionados a las variables de estudio.

## Instrumentos

Posteriormente, se determinó como instrumento 1 cuestionario para cada variable que sirvió para la recolección de información, conformado por 20 preguntas y con alternativas que poseen la escala de Likert, cada pregunta se diseñó de acuerdo a los indicadores para medir cada variable.

## Validación del instrumento

Los instrumentos se aplicaron de manera presencial a 49 servidores públicos y 13 cuestionarios fueron aplicados de manera virtual mediante la aplicación Gmail formularios con el link: <https://forms.gle/DftWjVcM2uwx7GYt5>, ambos instrumentos se validaron mediante juicio de experto, que estuvo conformado por 2 profesionales especializados en la línea de investigación de gestión de organizaciones.

**Tabla 1** Validación del instrumento

	Nombre y apellido del especialista	Grado académico	Contacto del especialista	Opinión de aplicabilidad
1	Patricia Ramos La Rosa	Magister en recursos humanos	991352092	Procede su aplicación
2	Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida	Doctora en administración	949621063	Procede su aplicación

## Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos se validaron mediante por el coeficiente de alfa de Cronbach.

**Tabla 2** Confiabilidad del instrumento de la gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Como resultado final se obtiene el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach  $\alpha = 0,940$  por lo tanto indica un nivel de confiabilidad alta, esto quiere decir que el instrumento aplicado a la variable de gestión del talento humano puede ser utilizado para el fin previsto.

**Tabla 3** *Confiabilidad del instrumento de la satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Como resultado final se obtiene el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach  $\alpha = 0,930$  por lo tanto indica un nivel de confiabilidad alta, esto quiere decir que el instrumento aplicado a la variable de satisfacción laboral puede ser utilizado para el fin previsto.

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación se aplicaron dos cuestionarios, el primero para medir la gestión del talento humano y el segundo medir la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, los cuestionarios fueron aplicados el día 31 de mayo del 2021 previa coordinación con el alcalde de dicha institución para evitar información sesgada o falsa que puedan afectar a la investigación, se aplicaron de manera presencial a 49 servidores públicos de las diferentes áreas administrativas de la municipalidad, y los otros 13 cuestionarios fueron aplicados de manera virtual con los servidores que no se encontraban en dicho momento por emergencia sanitaria que atraviesa el mundo.

Después de la recopilación de datos se procedió a realizar la tabulación de cada variable y dimensiones, por último, se ingresaron los datos al software IBM SPSS Statistics 23 para hallar la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson y así lograr las interpretaciones, discusiones y conclusiones de la investigación. Además, se aplicó las pruebas de fiabilidad y normalidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el método estadístico descriptivo se procedió con la elaboración de base de datos en Excel, hallando el total numérico y porcentual de las dimensiones para determinar los niveles y rangos de cada variable, con el fin de obtener el nivel

situacional de las variables de estudio y conocer las tendencias de las respuestas de los individuos además de realizar las interpretaciones correspondientes.

Y el método estadístico inferencial porque los datos se validarán mediante pruebas estadísticas para un propósito de comprobación, interpretación de resultados y recomendaciones, además mediante el programa SPSS se aplicó la prueba de normalidad donde se determinó Kolmogorov Smirnov porque el tamaño de la muestra es mayor a 50 individuos, y al obtener una significancia de 0,000 se utilizó la prueba de Rho de Spearman

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación cumple con las orientaciones expresadas en el protocolo de grado y títulos de la Universidad, asimismo está desarrollada bajo la normativa ética de investigación en tal sentido se ha respetado las fuentes de información en el marco de la normativa APA-V6-2010. En consecuencia, se asume la responsabilidad legal de no ajustarse a la originalidad de la investigación a las normas establecidas.

También el respeto a los servidores públicos y autoridades, ya que valoramos su participación y opinión que brindaron, a través de toda la información recolectada mediante los cuestionarios aplicados, de tal forma garantizamos el respeto y la confiabilidad de dicha información. Por último, la justicia donde vamos a reconocer la propiedad intelectual de los autores que se citaron en la investigación con el fin de prevenir algún acto de plagio garantizando la neutralidad en la ejecución de análisis para valorar el nivel de las variables a estudiar.

#### IV. RESULTADOS

La Municipalidad distrital de Santa María está ubicada en Av. Cruz blanca 2006 del distrito de Santa María, provincia de Huaura departamento de Lima con ruc 20172318551, es una entidad pública y se encuentra administrada por el gobierno regional de Lima, Provincias. Su visión es ser una entidad moderna y eficiente con el apoyo de una plana gerencial solida donde primen los principios y valores para otorgar un servicio de calidad a los ciudadanos y promover el desarrollo para el bienestar integral de la comunidad. En cuanto a su misión institucional es lograr el desarrollo integral de todos los habitantes del distrito logrando ser una sociedad eco turística, moderna segura y atractiva.

##### 4.1. Nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021

**Tabla 4** Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Gestión del talento humano	Adecuado	45	73
	Regular	15	24
	Inadecuado	2	3
	Total	62	100
Desarrollo profesional	Adecuado	35	56
	Regular	25	40
	Inadecuado	2	3
	Total	62	100
Retención del talento humano	Alta	38	61
	Regular	22	35
	Baja	2	3
	Total	62	100
Evaluación del desempeño	Adecuado	37	60
	Regular	22	35
	Inadecuado	3	5
	Total	62	100

Nota: ni número de servidores públicos

**Interpretación:** Los resultados indican que el 73% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 24%

de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano mientras solo un 3% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano.

En la dimensión de desarrollo profesional indican que el 56% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 40% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 3% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano. Por consiguiente, en la segunda dimensión de retención del talento humano indican que el 61% de los servidores públicos mencionan que existe alta gestión del talento humano, mientras que el 35% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 3% indican que existe una baja gestión del talento humano. Finalmente, en la dimensión de evaluación de desempeño indican que el 60% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 35% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 5% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano.

4.2. Nivel de Satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021.

**Tabla 5** *Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones*

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Satisfacción laboral	Alto	30	48
	Regular	30	48
	Baja	2	3
	Total	62	100
Factores higiénicos	Alto	24	39
	Regular	36	58
	Baja	2	3
	Total	62	100
Factores motivacionales	Alta	45	73
	Regular	15	24
	Baja	2	3
	Total	41	100

**Interpretación:** Los resultados indican que el 48% de los servidores públicos mencionan que existe una alta satisfacción laboral, mientras que el 48% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral mientras solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral.

En la dimensión de factores higiénicos indican que el 39% de los servidores públicos mencionan que existe una alta satisfacción laboral, mientras que el 58% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral y por último solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral. Finalmente, en la segunda dimensión de factores motivacionales indican que el 73% de los servidores públicos mencionan que existe alta satisfacción laboral, mientras que el 24% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral y por último solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral.

Para el estudio se aplicó la prueba de normalidad en el software IBM SPSS Statistcs 23 obteniendo como resultado

**Tabla 6** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,444	62	,000	,596	62	,000
Satisfacción laboral	,319	62	,000	,713	62	,000

En consecuencia, se aplica Kolmogorov-Smirnova ya que nuestra población es mayor a 50, según el análisis realizado y la significancia, muestran que los datos no siguen una distribución normal por lo tanto se aplica la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

El objetivo específico de la investigación es identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021

**Tabla 7.** *Correlación de la gestión del talento humano y los factores higiénicos*

			Gestión del talento humano	Factores higiénicos
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\*.

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

Según el análisis de la prueba estadística se observa que entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos existe correlación positiva moderada (Rho de Spearman) es de 0,620; con una significancia bilateral de 0,000 por lo tanto una adecuada gestión de talento humano incide positivamente en los factores higiénicos de los servidores públicos.

En cuanto al objetivo específico identificar la relación entre la gestión del talento humano y los Factores motivacionales en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021

**Tabla 8** *Correlación de la gestión del talento humano y los factores motivacionales*

			Gestión del talento humano	Factores motivacionales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\*.

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

Según el análisis de la prueba estadística se observa que entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos existe correlación positiva moderada (Rho de Spearman) es de 0,559; con una significancia bilateral de 0,000 en consecuencia una adecuada gestión de talento humano incide positivamente en los factores higiénicos de los servidores públicos.

Por último, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021.

**Tabla 9** *Correlación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

		Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,672**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	,672**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	62	62

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

Según el análisis de la prueba estadística se observa que entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral existe correlación positiva moderada (Rho de Spearman) es de 0,672; con una significancia bilateral de 0,000 por lo tanto una adecuada gestión de talento humano incide positivamente la satisfacción laboral de los servidores públicos

Finalmente, nuestra hipótesis científica: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021 mientras la hipótesis nula de la investigación es: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021. Y la hipótesis alterna es: Si existe relación significativa entre la gestión del talento

humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021.

De acuerdo al análisis realizado por las pruebas estadísticas rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021,

Chiavenato define la gestión del talento humano (2009) son las políticas implantadas en la empresa para administrar el capital humano, logrando desarrollar sus capacidades profesionales en diferentes áreas, evaluar su desempeño para el cumplimiento de metas y lograr retenerlos, fidelizarlos con el objetivo de tener un crecimiento sostenible en el tiempo. de esta manera aplicando una adecuada gestión del talento humano incidirá positivamente en la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad, según Alles (2007) Satisfacción laboral es la actitud de los colaboradores frente a su trabajo, esta actitud conduce a la forma en cómo se comportará y que posición adoptará el colaborador en el desarrollo de su trabajo. En los resultado de la investigación se observa que existe un relación significativa entre las variables estudiadas, de acuerdo al análisis de la prueba estadística existe correlación positiva moderada donde el Rho de Spearman es de 0,672; con una significancia bilateral de 0,000; Los resultados analizados son coherentes con los resultados que obtuvo Villanueva (2017) en su investigación, donde precisa una relación positiva moderada entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral haciendo uso del coeficiente Rho Spearman con un resultado del 0,463, mencionando que la gestión del talento humano incide indiscutiblemente en la satisfacción laboral de los colaboradores además revela la gran importancia del personal en una institución sea pública o privada. También corroboramos en la investigación de Ávila (2018) que son coherentes con los resultados de nuestra investigación ya que su estudio determino que existe una correlación muy fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud del hospital con un coeficiente de Rho Spearman de 0,940, mencionando que el hospital gestione el talento buscando un ambiente de trabajo seguro donde el personal desempeñe sus labores consiguiendo la satisfacción que necesita, para lograr resultados positivos en beneficios de la institución hospitalaria. Por último se confirma a través de los resultados de la investigación, que una

adecuada gestión del talento humano en cuanto a políticas, gestión y procesos como desarrollo profesional, retención del personal, y evaluación del desempeño se lograra que el servidor público este satisfecho en su puesto de trabajo y en consecuencia lograr las metas y objetivos planteados por las gerencias y la gestión municipal, por lo contrario si no se realiza una gestión adecuada, por ejemplo la falta de capacitaciones, el servidor público no se sentirá apto para realizar sus actividades diarias, en consecuencia no estará satisfecho en sus labores, asimismo también evidenciamos que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral tienen mucha importancia en una gestión municipal.

La investigación tiene por objetivo específico identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021.

Según la teoría de la gestión del talento humano son las políticas y prácticas para administrar el recurso humano teniendo en cuenta diferentes procesos, de esta manera lograremos factores higiénicos adecuados para evitar la insatisfacción del personal, teniendo en cuenta que los factores higiénicos son el ambiente donde se desarrollan y laboran los trabajadores. Este factor se establece y se administra por la institución, por lo tanto, se encuentra fuera de control de las personas, dentro de los factores higiénicos resaltan las promociones y beneficios laborales que ofrece la institución como, por ejemplo: el sueldo, beneficios sociales, incentivos salariales, ascensos, cargos y políticas empresariales. En los resultados de la investigación se observa que existe un relación significativa entre las variables gestión del talento humano y los factores higiénicos; según el análisis de la prueba estadística existe correlación positiva moderada donde el Rho de Spearman es de 0,620; con una significancia bilateral de 0,000; Los resultados obtenidos en la investigación son coherentes con los resultados que obtuvieron Ramírez et al (2019) en su investigación, donde indican que la gestión del talento humano es moderadamente optimo además logrando una adaptación a nuevas necesidades del entorno con estrategias acorde a las demandas del mercado incluyendo practicas sustentable de gestión que aseguren la rentabilidad y estabilidad de la entidad, en el mercado por lo que concluye que se relaciona la gestión del talento humano y el ambiente laboral

para que los colaboradores logren la rentabilidad. Por último, se confirma a través de los resultados de la investigación, que una adecuada gestión del talento humano servirá para crear factores higiénicos positivos, mediante planes de reconocimiento, ascensos y beneficios que logren evitar la insatisfacción de los servidores públicos.

La investigación tiene por objetivo específico identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores motivacionales en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021.

Teniendo en cuenta que los factores motivacionales logran la satisfacción y están relacionados básicamente con el puesto de trabajo y las tareas o procedimiento que el trabajador tiene a cargo, cabe resaltar que estos factores si se encuentran controlados por el individuo ya que se relaciona con lo que hace y su desempeño diario, también implica los sentimientos de crecimiento, reconocimiento profesional y auto realización, pero depende mucho del esfuerzo que realiza el trabajador. En los resultados de la investigación se observa que existe un relación significativa entre las variables gestión del talento humano y los factores motivacionales; según el análisis de la prueba estadística existe correlación positiva moderada donde el Rho de Spearman es de 0,559; con una significancia bilateral de 0,000; Los resultados obtenidos en la investigación son coherentes con los resultados que obtuvo Blanco & Vera (2019) en su investigación precisan que se necesita poseer un recurso humano talentoso, competitivo que se encuentre alineado con las políticas y estrategias institucionales. De la misma manera el autor menciona que la adecuada gestión del talento humano ayuda a conseguir eficazmente el control de los procesos internos que desarrolla o ejecuta el personal de la institución, teniendo en cuenta el aporte y sugerencia para el desarrollo de la organización y el logro de objetivos. Indiscutiblemente gestionar el talento humano se convertirá en una herramienta impredecible en la organización, con el fin de provisionar los mecanismos necesarios para guiar a los colaboradores mediante la implementación de políticas, programas y procedimientos, con el propósito de estandarizar una estructura administrativa, organizativa eficiente. Por último, se confirma a través de los resultados de la investigación, que una adecuada gestión del talento humano apoyara a crear puestos de trabajo donde el servidor público

logre sentirse a gusto, pero sobre todo desarrollar sus habilidades y emplear su esfuerzo para lograr las metas y objetivos, la auto realización como profesional y, en consecuencia, lograra la satisfacción laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el 73% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 24% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano mientras solo un 3% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano. En la dimensión de desarrollo profesional indican que el 56% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 40% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 3% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano. Por consiguiente, en la segunda dimensión de retención del talento humano indican que el 61% de los servidores públicos mencionan que existe alta gestión del talento humano, mientras que el 35% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 3% indican que existe una baja gestión del talento humano. Finalmente, en la dimensión de evaluación de desempeño indican que el 60% de los servidores públicos mencionan que existe adecuada gestión del talento humano, mientras que el 35% de servidores públicos indican que existe una regular gestión del talento humano y por último solo un 5% indican que existe una inadecuada gestión del talento humano.
2. Como segunda conclusión se tiene que el 48% de los servidores públicos mencionan que existe una alta satisfacción laboral, mientras que el 48% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral mientras solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral. En la dimensión de factores higiénicos indican que el 39% de los servidores públicos mencionan que existe una alta satisfacción laboral, mientras que el 58% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral y por último solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral. Finalmente, en la segunda dimensión de factores motivacionales indican que el 73% de los servidores públicos mencionan que existe alta satisfacción laboral, mientras que el 24% de servidores públicos indican que existe una regular satisfacción laboral y por último solo un 3% indican que existe una baja satisfacción laboral.

3. Se concluye la relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,672; con una significancia bilateral de 0,000, esto indica según los criterios y niveles, existe una correlación positiva moderada, en consecuencia al existir una adecuada gestión del talento humano se lograra una alta satisfacción laboral de los servidores públicos. Por último, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna( $H_1$ )
  
4. La relación entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, es directa y significativa ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,620; con una significancia bilateral de 0,000, esto indica según los criterios y niveles, existe una correlación positiva moderada por lo tanto se concluye que al existir una adecuada gestión del talento humano se logran generar altos factores higiénicos contribuyendo a la satisfacción de los servidores públicos.
  
5. La relación entre la gestión del talento humano y los factores motivacionales en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María. es directa y significativa ya que los resultados estadísticos muestran que el Rho de Spearman es de 0,559; con una significancia bilateral de 0,000, esto indica según la clasificación, que existe una correlación positiva moderada por lo tanto se concluye que al existir una adecuada gestión del talento humano se logran generar altos factores motivacionales contribuyendo a la satisfacción de los servidores públicos.

## VII. RECOMENDACIONES

En relación a lo expuesto y estudiado durante la investigación, se alinean a los objetivos de estudio, se brindan recomendaciones a los gerentes, jefes y personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María:

- Primero A los gerentes y subgerente de las diferentes áreas administrativas de la municipalidad, se le recomienda buscar capacitaciones en cuanto a temas de procesos de gestión del talento humano, e implantar directrices gerenciales que mejoren la gestión del talento humano dentro de la municipalidad logrando el desarrollo profesional y la retención del talento humano con el propósito de cumplir las metas y objetivos de la gestión municipal. Esto se justifica según los resultados, existe un 24% de servidores públicos que perciben de manera regular la gestión del talento humano
- Segundo A los gerentes, se recomienda implementar programas de capacitaciones mensuales o semestrales a los colaboradores asignando un presupuesto, para aquellos trabajadores comprometidos que logren sus objetivos y metas según las evaluaciones, auditorias o controles que se realicen en un dicho periodo, para lograr retener a los servidores públicos talentosos, y así contribuyan a una gestión municipal eficiente logrando las metas y objetivos trasados por el gobierno central. La recomendación se sustenta debido a que un 40% de servidores públicos perciben de manera regular su desarrollo profesional
- Tercero A los gerentes y subgerente de las diferentes áreas administrativas de la municipalidad se le recomienda tomar más atención e implementar tareas que mejoren los niveles de los factores higiénicos y motivacionales buscando servidores públicos satisfechos que valoren sus trabajos y a la institución donde se desempeña. según los resultados, existe un 48% de servidores públicos que perciben de manera regular la satisfacción laboral, como consecuencia de una regular gestión del talento humano

- Cuarto A los gerentes y áreas administrativas se recomienda brindar mayores beneficios, remuneración con equidad por trabajos, gestiones y tareas eficientes, además brindar ambientes adecuados y los insumos de trabajo necesario sin que sobre ni falte, por último, buscar una comunicación más fluida con respeto brindando confianza, delegando tareas y así generar un clima agradable entre los trabajadores, según los resultados dentro de los factores higiénicos un 58% de los servidores públicos lo perciben de manera regular
- Quinto Por último se recomienda a los gerentes y jefes de áreas brindar horarios donde el servidor público pueda realizar pausas activas como estiramientos, pequeños ejercicios que logren desestresarse y disminuir el aburrimiento, además recomendar al alcalde, gerentes y jefes implementar un programa donde se felicite, reconozca de manera publica el desempeño de los servidores público, implementar un programa de ascenso laborales por el desempeño y revisar siempre los procesos de cada área de trabajo buscando la mejora continua en conjunto con el servidor público que lo realiza para lograr que personal se sienta satisfecho cumpliendo las metas y objetivos de la gestión municipal.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humano*. D.F: Granica.
- Ávila, José (2018) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de barranca – Cajatambo- 2018*. [Tesis posgrado] Universidad José Faustino Sánchez Carrión
- Blanco y Vera (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla-Colombia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson education.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del Talento Humano*. 2da.ed., editorial McGrawhill, Colombia 2002.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. D.F: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. D.F.: McGrawHill educación.
- Congreso de la republica. (2003). *Ley organiza de municipalidades*. Lima: MV FENIX EIRL.
- Cordova, I. (2014). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Dugarte, Silva et al. (2018). *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes*.

Hackett Group (2007). Gestión de talento humano

<https://www.bizneo.com/blog/gestion-del-talento-humano/>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F.: McGraw-hill.

Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

Marquez, M. (2002). *Satisfacción laboral*.

<https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

Municipalidad Distrital de Santa María (2021). *Misión y visión institucional*.

[https://munisantamaria.gob.pe/municipalidad/informacion\\_vision-y-mision.php#:~:text=La%20Municipalidad%20Distrital%20de%20Santa,%2C%20limpia%2C%20segura%20y%20atractiva.](https://munisantamaria.gob.pe/municipalidad/informacion_vision-y-mision.php#:~:text=La%20Municipalidad%20Distrital%20de%20Santa,%2C%20limpia%2C%20segura%20y%20atractiva.)

Ramírez, et al. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*

Sodexo (2015). *La historia de la gestión del talento en el mundo empresarial*

<https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>

Villanueva (2017). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Maderera Loreto- Huaraz [ tesis pregrado]* Universidad Cesar Vallejo.

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Chiavenato, (2009): “es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización” (p. 9).	La Gestión del talento humano es el conjunto de políticas implantadas en la organización para administrar capital humano, logrando desarrollar sus capacidades profesionales en diferentes áreas, evaluar su desempeño para el logro de objetivos de la institución y lograr retenerlos o fidelizarlos con el objetivo de tener un crecimiento sostenible en el tiempo para brindar un servicio de calidad a la comunidad.	<b>Desarrollo profesional</b>	Desempeño laboral	Ordinal
				Disciplina	
				Auto realización	
				Capacitación	
			<b>Retención del talento humano</b>	Cultura organizacional	
				Seguridad en el trabajo	
				Comunicación	
			<b>Evaluación del desempeño</b>	Liderazgo	
				Objetivos	
				Resultado	
				Compromiso	
			Satisfacción laboral	Alles (2007) “La satisfacción laboral, es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p.306).	
Higiene Laboral					
Recompensas					
Sinergia					
Aptitud					
Méritos obtenidos					
Motivación Salarial					
<b>Factores motivacionales</b>	Ética				
	Necesidades fisiológicas				
	Eficiencia				
	Eficacia				
	Necesidades de estima				



N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto.					
02	Completa las tareas y deberes asignados de acuerdo a plazos y metas pactadas por sus jefes.					
03	La institución me permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas					
04	Mis jefes me permiten intentar hacer cosas nuevas					
05	Cuando necesita formación específica, al margen de lo establecido en el plan de formación ¿ha sido satisfecha?					
06	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
07	Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución					
08	Los (las) gerentes de otras Unidades / equipos me tratan con respeto y consideración					
09	Ha recibido la formación básica sobre prevención Riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo					
10	Se cumple las normas impuestas por defensa civil en seguridad ante siniestros.					
11	La institución facilita equipos de protección individual necesaria para mi trabajo (asientos cómodos, escritorios ergonómicos, cascos, elemento de seguridad, lentes etc.)					
12	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente					
13	En los conflictos de trabajo existe una actitud conciliadora y comunicación asertiva					
14	Los gerentes y jefes inmediatos solicita ideas para mejorar su trabajo					
15	El líder de mi Unidad / equipo contribuye positivamente a solucionar los conflictos / impases que surgen en nuestra área y en la organización					
16	Estoy bien informado(a) acerca de las estrategias y objetivos de mi área de trabajo					
17	En mi área de trabajo hacemos seguimiento a la consecución de las metas y objetivos del equipo					
18	Me brindan incentivos por el incremento de mi desempeño y por los resultados positivos					
19	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?					
20	Mis fortalezas individuales y laborales son consideradas para el desarrollo de proyectos					



N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Cuentan con acceso a los recursos, equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar tu trabajo adecuadamente					
02	Los accesos, escaleras, pasamanos, infraestructura, etc. son seguras para el desarrollo de mis actividades					
03	El espacio en la mesa o en el lugar de trabajo es el adecuado para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)					
04	Los puestos de trabajo están ordenados, libre de polvo, desechos, etc. Para desempeñar mis labores					
05	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) ¿son adecuadas?					
06	La institución te recompensa por un trabajo bien hecho					
07	Los compañeros de trabajo están motivados para conformar equipos					
08	El área/ institución contempla sistemáticamente planes de desarrollo para todos sus colaboradores					
09	Las actividades que realiza son congruentes a su puesto y habilidades.					
10	Sus habilidades, esfuerzos y fortalezas son tomadas en cuenta					
11	Los criterios de promoción y ascenso se basan en elementos objetivos como eficiencia y méritos obtenidos					
12	Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo					
13	Las tareas que realizo están en relación al sueldo recibido					
14	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales					
15	Se aplican de manera justa y necesaria las sanciones a las malas acciones.					
16	Los gerentes se preocupan por mi salud física, mental y laboral					
17	Los materiales que le otorgan (Papeles, lapiceros, materiales de limpieza etc.) lo utiliza de manera racional.					
18	Considera usted que tiene un enfoque Pro activo con la Organización					
19	Obtiene los resultados que propone la institución					
20	Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación, mi nivel de autoestima y mis compañeros lo reconocen.					

### Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de santa maría, 2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021</p>	<p><b>Hipótesis científica:</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021</p>	<b>Variable 1: gestión del talento humano</b>		<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> Cuantitativo No experimental, de corte transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 87 servidores públicos de la municipalidad distrital de santa María</p> <p><b>Muestra:</b> 62 servidores de la municipalidad distrital de santa María</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Validación de instrumentos:</b> Validación interna: Análisis de fiabilidad por alfa de Cron Bach</p> <p><b>Validación externa:</b> Validación por juicio de expertos</p>
			<b>Desarrollo profesional</b>	Desempeño laboral			
				Disciplina			
				Autorrealización			
				Capacitación			
			<b>Retención del talento humano</b>	Cultura organizacional			
				Seguridad en el trabajo			
				Comunicación			
				Liderazgo			
			<b>Evaluación del desempeño</b>	Objetivos			
Resultados							
Compromiso							
Fortalezas							
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los factores Higiénicos en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y los factores motivacionales en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>- Identificar el nivel de gestión del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, como segundo objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021</p> <p>- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, como segundo objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Santa María, 2021</p> <p>- Identificar la relación entre la gestión del talento humano y los factores higiénicos en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021</p> <p>- Identificar la relación entre la gestión del talento humano y los Factores motivacionales en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021</p>	<p><b>Hipótesis científica:</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad de Santa María, 2021</p>	<b>Variable 2: satisfacción laboral</b>		<p><b>Diseño:</b> Cuantitativo No experimental, de corte transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 87 servidores públicos de la municipalidad distrital de santa María</p> <p><b>Muestra:</b> 62 servidores de la municipalidad distrital de santa María</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Validación de instrumentos:</b> Validación interna: Análisis de fiabilidad por alfa de Cron Bach</p> <p><b>Validación externa:</b> Validación por juicio de expertos</p>
			<b>Factores higiénicos</b>	Infraestructura organizacional			
				Higiene Laboral			
				Recompensas			
				Sinergia			
				Aptitud			
				Méritos obtenidos			
				Motivación Salarial			
			<b>Factores motivacionales</b>	Ética			
				Necesidades fisiológicas			
Eficiencia							
<b>Factores motivacionales</b>	Eficacia						
	Necesidades de estima						



			mi trabajo (asientos cómodos, escritorios ergonómicos, cascos, elemento de seguridad, lentes etc.)																	
		Comunicación	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente		X		X		X		X		X		X		X		X	
			En los conflictos de trabajo existe una actitud conciliadora y comunicación asertiva		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Liderazgo	Los gerentes y jefes inmediatos solicita ideas para mejorar su trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X	
			El líder de mi Unidad / equipo contribuye positivamente a solucionar los conflictos / impases que surgen en nuestra área y en la organización		X		X		X		X		X		X		X		X	
Evaluación del desempeño		Objetivos	Estoy bien informado(a) acerca de las estrategias y objetivos de mi área de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X	
			En mi área de trabajo hacemos seguimiento a la consecución de las metas y objetivos del equipo		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Resultado	Me brindan incentivos por el incremento de mi desempeño y por los resultados positivos		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Compromiso	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Fortalezas	Mis fortalezas individuales y laborales son consideradas para el desarrollo de proyectos		X		X		X		X		X		X		X		X	

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Santa María 18 / 06 / 2021	42929056		991352092
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



		Aptitud	Las actividades que realiza son congruentes a su puesto y habilidades.		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Sus habilidades, esfuerzos y fortalezas son tomadas en cuenta		X		X		X		X		X		X		X		X	
		MÉRITOS OBTENIDOS	Los criterios de promoción y ascenso se basan en elementos objetivos como eficiencia y méritos obtenidos		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Considera necesario algún incentivo no económico (vales, premios, etc.) por su trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X	
		MOTIVACIÓN SALARIAL	Las tareas que realizo están en relación al sueldo recibido		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales		X		X		X		X		X		X		X		X	
		ÉTICA	Se aplican de manera justas y necesarias las sanciones a las malas acciones.		X		X		X		X		X		X		X		X	
					X		X		X		X		X		X		X		X	
		Factores Motivacionales	Necesidades fisiológicas	Los gerentes se preocupan por mi salud física, mental y laboral		X		X		X		X		X		X		X		X
				Los materiales que le otorgan (Papeles, lapiceros, materiales de limpieza etc.) lo utiliza de manera racional.		X		X		X		X		X		X		X		X
Eficiencia	Considera usted que tiene un enfoque Pro activo con la Organización			X		X		X		X		X		X		X		X		
	Obtiene los resultados que propone la institución			X		X		X		X		X		X		X		X		
Necesidades estima	Me siento satisfecho/a con la responsabilidad y el rol que desempeño en mi vida y/o trabajo, mi estatus, mi reputación, mi nivel de autoestima y mis compañeros lo reconocen.			X		X		X		X		X		X		X		X		

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

<b>Santa María 18 / 06 / 2021</b>	<b>42929056</b>		<b>991352092</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



		Seguridad en el trabajo	Ha recibido la formación básica sobre prevención riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Se cumple las normas impuestas por defensa civil en seguridad ante siniestros.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			La institución facilita equipos de protección individual necesario para mi trabajo (asientos cómodos, escritorios ergonómicos, cascos, elemento de seguridad, lentes etc.)		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Comunicación	La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			En los conflictos de trabajo existe una actitud conciliadora y comunicación asertiva		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Liderazgo	Los gerentes y jefes inmediatos solicita ideas para mejorar su trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
El líder de mi Unidad / equipo contribuye positivamente a solucionar los conflictos / impases que surgen en nuestra área y en la organización			X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Evaluación del desempeño	Objetivos	Estoy bien informado(a) acerca de las estrategias y objetivos de mi área de trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		En mi área de trabajo hacemos seguimiento a la consecución de las metas y objetivos del equipo		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Resultado	Me brindan incentivos por el incremento de mi desempeño y por los resultados positivos		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Compromiso	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Fortalezas	Mis fortalezas individuales y laborales son consideradas para el desarrollo de proyectos		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Legenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Santa María 10 / 06 /21	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono





OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Santa María 10 / 06 /2021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLOR ALICIA CALVANAPÓN ALVA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesora del Trabajo de Investigación titulado: "Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2021"., del autor Oyola Oyola Cristian Jeanpol, 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 el Trabajo de Investigación 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.

Ate, 15 de setiembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALVANAPÓN ALVA FLOR ALICIA DNI: 17995554 ORCID 0000-0003-2721-2698	



## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLOR ALICIA CALVANAPÓN ALVA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesora del Trabajo de Investigación titulado: "Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2021"., del autor Churrango Ortiz Rosmery Fabiola, 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 el Trabajo de Investigación 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.

Ate, 15 de setiembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALVANAPÓN ALVA FLOR ALICIA DNI: 17995554 ORCID 0000-0003-2721-2698	