



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción
Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana,
Maynas - Loreto, 2022**

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

AUTOR:

Vela Ruiz, Roberto (Orcid.org/0000-0002-3216-2122)

ASESOR:

Mg. Luis Enrique Dios Zarate (Orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Especial a la Universidad Cesar Vallejo, por las oportunidades otorgadas en tiempos de la Emergencia Sanitaria COVID 19.

Agradecer en especial a mi esposa, hijos, a mis compañeros de trabajo, a mis hermanos, y sobrinos que son la fortaleza para dar siempre lo mejor de mí en cada una de mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Dedicado con todo mi corazón está mi primera tesis a mis compañeros de la municipalidad distrital de Torres Causana, quienes me motivaron a realizar esta bonita experiencia de trabajo, Gracias queridos compañero de trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	11
III. METODOLOGIA.....	16
3.1 Tipo, diseño y nivel de investigación.....	16
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuestionario para la evaluación Gestión de Talentos Humano.	13
Tabla 2. Cuestionario para la evaluación de la Satisfacción Laboral.	14
Tabla 3. Confiabilidad de instrumentos para medición de gestión del talento humano y satisfacción laboral.	14
Tabla 4. Validación del instrumento dirigido a gestión del talento humano.	15
Tabla 5. Validación del instrumento dirigido a satisfacción laboral.	15
Tabla 6. Niveles de la percepción de Gestión del Talento Humano.	17
Tabla 7. Niveles percepción en las dimensiones de la variante de la Gestión del Talento Humano.	18
Tabla 8. Niveles en la percepción sobre la Satisfacción Laboral.	19
Tabla 9. Niveles percepción en las dimensiones de la variante de la satisfacción Laboral.	20
Tabla 10. Tabla de contingencia entre variables.	21
Tabla 11. Prueba de Chi ² entre las variantes.	22
Tabla 12. Tabla de Contingencia entre la gestión del talento humano y la satisfacción en las relaciones interpersonal.	23
Tabla13. Prueba de Chi ² entre la gestión del talento humano y la satisfacción en las relaciones interpersonal.	24
Tabla 14. <i>Tabla de Contingencia entre la gestión del talento humano y la satisfacción de las condiciones de trabajo.</i>	25
Tabla 15. Prueba de Chi ² entre <i>la gestión del talento humano y la satisfacción de las condiciones de trabajo.</i>	26
Tabla 16. <i>Tabla de Contingencia entre la gestión del talento humano y la satisfacción de la motivación.</i>	27
Tabla 17. Prueba de Chi ² entre <i>la gestión del talento humano y la satisfacción de la motivación.</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles en la percepción de Gestión de talento humano.	17
Figura 2. Niveles de la percepción; dimensiones de la Gestión del Talento Humano.	18
Figura 3. Niveles en la percepción sobre Satisfacción Laboral.	19
Figura 4. Niveles de la percepción; dimensiones de la Satisfacción Laboral.	20
Figura 5. Zona de aceptación probabilística en χ^2 .	22
Figura 6. Zona de aceptación probabilística en χ^2 .	24
Figura 7. Zona de aceptación probabilística en χ^2 .	26
Figura 8. Zona de aceptación probabilística en χ^2 .	28

RESUMEN

El objetivo fue establecer la relación entre la Gestión del talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, 2022. La metodología es de tipo aplicada, de diseño descriptivo, correlacional y transversal, la población de estudio estuvo conformada por 45 trabajadores, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado de 10 preguntas referente a la variable gestión de talento humano y 10 para la variable satisfacción laboral, se comprobó la validez de los cuestionarios que se sometió a juicio de expertos obteniendo resultados positivos. Una vez procesado los datos se encontró como resultado que el 51% manifiestan estar de acuerdo con respecto a la gestión del talento humano, mientras que el 64% están satisfechos con respecto a la satisfacción laboral, al utilizar el programa estadístico spss versión 25 aplicando la prueba de independencia de Chi² se determinó que si existe una dependencia entre las variables de (37,352^a), concluyendo que existe relación entre nuestras variables. Se recomienda a la Municipalidad seguir realizando investigaciones para mejorar la atención a la población del distrito.

Palabra Clave: Gestión de talento humano, satisfacción laboral, población, confiabilidad.

ABSTRACT

The objective was to establish the relationship between the Management of human talent and its relationship with Job Satisfaction in the District Municipality of Torres Causana, 2022. The methodology is of an applied type, with a descriptive, correlational and cross-sectional design, the study population was made up of by 45 workers, the survey was used as a data collection technique and as an instrument the structured questionnaire of 10 questions referring to the human talent management variable and 10 for the job satisfaction variable, the validity of the questionnaires that were submitted to expert judgment obtaining positive results. Once the data was processed, it was found that 51% agree with respect to the management of human talent, while 64% are satisfied with respect to job satisfaction, when using the statistical program spss version 25 applying the independence test of Chi2 it was determined that if there is a dependency between the variables of (37,352a), concluding that there is a relationship between our variables. It is recommended that the Municipality continue conducting research to improve care for the population of the district.

Keywords: Human talent management, job satisfaction, population, reliability

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente, estas instituciones están valoradas como ejes elaboradas con exacerbada prevalencia de la coyuntura, por lo que estas que no prosperan llanamente se eliminan, aún así, éstas no forzosamente se restringen como estructuraciones tangibles, sino que todo lo opuesto, establecen instituciones activas configuradas por sujetos a quienes se ajustan a todo su participar. En este parámetro los logros o derrotas son resultado en gran magnitud a los sujetos que efectúan las funciones, ya sea en los altos directivos o en el sector funcional de la entidad.

En este ámbito, Ruiz (2020), manifiesta que en Cuba el futuro de toda institución está supeditada en gran magnitud a su personal, en cuyo sentido, si sus colaboradores están cualificados, pueden combatir de manera eficaz y beneficiarse superiormente los medios posibles para acertar las finalidades programadas, estableciendo al personal como el capital más significativo de las instituciones, de ahí la necesidad de disponer de personal cada vez más contentos. Lo cual entraña fijar criterios de trabajo de beneplácito y potenciar las coyunturas de sostenimiento de las personas (Álvarez et al., 2019).

En Ecuador, acorde a Armijos et al. (2019), la ordenación del personal en los recientes años se ha establecido como una de las tácticas altamente fundamentales de las normativas institucionales, en tanto que su repercusión posee amplitud, no únicamente a la interior del establecimiento, sino que sobrepasa a la coyuntura civil. La tendencia que tiene que pronunciarse en rigurosa vinculación con el beneplácito de trabajo efectuado por la institución en lo que representa el establecimiento de una zona adecuada de actividades para el personal (Rosales et al., 2018). Esto es el cimiento para combatir la capacidad desmesurada, la condición de la asistencia y el propio requerimiento de capacidad (Pinedo y Quispe, 2017).

Acerca del tema, en la actualidad, del mismo modo que en todo el mundo, en el Perú, los individuos obtienen alta prioridad en las instituciones volviéndose los agentes cruciales para la consecución de fines de distinta índole, en el enfoque que la ordenación del personal determina el logro o fallo de todo procedimiento de iniciativa institución (PUCP, 2019).

En Perú, de acuerdo a Bautista y Uriarte (2019), las instituciones para que sean contempladas de éxito tienen que empeñarse en la instauración de ambientes

laborales satisfactorios para los individuos, posibilitándoles que se perciban incentivados y consagrados por las actividades que efectúan y en consecuencia asistan a la institución a acertar los fines programados, siendo que la prosperidad de actividades no infunde una conducta en sí mismo, sino que alude a una propensión de los individuos ante sus actividades en las instituciones. Estas tienen que contemplar que, el beneplácito de trabajo, según Valdiviezo y Vera (2020) colabora en la contratación y conservación del personal, así como la instauración de un entorno laboral adecuado, incentivación del personal, la consecución de dedicación y lealtad con el establecimiento, que, a su vez, repercuten en la implantación de resoluciones.

Asimismo, se determina que el Gobierno Local de Loreto requiere contemplar que es intrincado conseguir las resultantes previstas si es que se observa una inadecuada ordenación del rendimiento del personal, incorporando un requerimiento la creación de provechos positivos recorriendo lo que establece una revaloración del personal (Saldaña, 2019). Se menciona que el personal es la base del progreso de cualquier entidad (Chávez, 2018).

Frente a esto, el personal del Gobierno Local de Loreto requiere exponer, no únicamente conocimientos teóricos en la ordenación de personal, sino realizar dominancia de una variedad de mecanismos buscando combatir desafíos de la coyuntura vigente y orientar de forma efectiva al personal. Este tiene que estar plasmado en la delimitación del personal con su institución acorde a (Inca, 2018), complaciendo sus anticipaciones de trabajo, impulsando las coyunturas de trabajo, el grado de sostenimiento y acreditación (Fuentes, 2018).

En la indagación se formuló el siguiente **problema general** ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas – Loreto, 2022? Así también, se formularon **problemas específicos**: a) ¿Cuáles la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022? .b) ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022? c) ¿Cuáles la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto-2022?

La actual indagación desde la perspectiva **teórica**: Contemplando que a través del cual se brindará una aportación a la actividad científica, referente a ambas fluctuantes, contemplando que el personal es quien le brinda vida a la compañía, requiriendo atender sus expectativas laborales. De igual forma contamos con la Justificación **Práctica**: esta indagación se inclina a propiciar, desde la información originada y la concesión de alternativas, a solucionar el fenómeno que hay acerca del tema. Por último, disponemos de la Justificación **Metodológica**: Contribuye a la elaboración de herramienta y esquema de indagaciones, El actual estudio se empleará los métodos investigativos para la formulación del problema, marco teórico, productos, conclusiones y sugerencias, ya que los procedimientos competentes utilizados en la investigación dispondrán con el rigor metodológico. La elaboración y uso de este instrumento para estimar ambas fluctuantes, asistirá como cimiento para futuras investigaciones.

La indagación abordó como **objetivo general** determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022. De igual forma, se formularon los **objetivos específicos**: a) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022. b) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022. c) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto - 2022.

La indagación planteo la **hipótesis general** existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022. De igual forma se formularon las **hipótesis específicas**: a) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022. b) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022. c) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizó y conoció estos **Antecedentes Internacionales: Altamirano (2020)**, cuyo objetivo fue analizar cómo influye GTH y desempeños laborales del colaborador del Distrito 18D06. Metodología: explicativa. Población: constituida por 30 directivos del servicio público. Muestra: Por disponer de una demografía de 30 directivos del servicio público administrativo. Conclusiones: La GTH en el Distrito 18D06, se tipifica distinción del personal que tiene la entidad, resultado de que cada empleado de la entidad tiene información.

Vera y Blanco (2019), cuyo objetivo es identificar la necesidad de GTH que presenta la PYME de sectores de servicio. Método descriptivo y correlacional, su demografía la constituyeron 58 instituciones y muestra de 30, empleó el sondeo. Su resultante fue que únicamente el 66,67% de instituciones dispone de un sector de GTH. Concluyendo que el progreso y transición del mercado solicita que las instituciones modifiquen sus diseños convencionales inspirados normalmente en modelos institucionales, para que se adecúen a los desafíos que constituyen la coyuntura financiera. Ante ello, es requerido disponer de personal capacitado y ajustado con la táctica institucional.

Zeballos (2019), Objetivo Proponer modelos de GTH para mejorar los desempeños laborales de empleados de la Corporación. Metodología descriptiva, buscará comprobar, al potenciar la estrategia de GTH habrá una repercusión favorable en el rendimiento del personal. Resultados El sector maquinaria es 43.24% del personal de la institución, seguido del sector hornos que equivale al 37.84% del personal y el sector directivo equivale al 18.92% del personal. Conclusión La compañía Incermaz S.R.L. posee una alta y provechosa zona laboral, con alternativas atrayentes de mejoramiento que le posibilitan acertar una postura de ventaja en la zona.

Villavicencio (2018), Objetivo Verificar las Mediciones de las satisfacciones laborales en la empresa de servicios. Caso: El Surco Cuenca Método descriptivo, la elaboración y ejecución de los sondeos y futuro desarrollo del programa de trabajo del procedimiento de estimación del beneplácito de trabajo necesitan de la dedicación de la administración y los dirigentes de las oficinas de la institución el Surco. Resultados muy pocos brindaron una puntuación inferior a 3, la oficina de asistencia y servicio al consumidor con una puntuación de 3.32 es el más inferior y

el más elevado el de asistencia de movilidad con 4.2, lo cual señala que existe un entorno de trabajo apacible y simpático. Conclusión los componentes de disconformidad en El Surco son la remuneración, retos, normativas e identificación. Los fundamentales componentes de disconformidad están vinculados con la remuneración y retos.

Igualmente se desarrolló los **Antecedentes Nacionales:** Bendezú (2020), Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa con fines de lucro , Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El proyecto de investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución privada "Mave School" en San Juan de Lurigancho, Lima, en el año 2019. La metodología utilizada fue descriptiva correlativa. Para la recolección de datos se desarrollaron dos instrumentos que incluyeron ambos factores de la Escala Sonia Palma de Satisfacción Laboral (SL/SPC), que abarcó una muestra de 18 educadores y 6 administradores. Los hallazgos mostraron una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Crisóstomo (2019), El objetivo básico de este proyecto en 2018 fue conocer cómo incide la gestión de recursos humanos en el desempeño profesional del personal de apoyo del departamento de farmacia del hospital regional de Huacho. La metodología fue creada para la investigación no experimental, transversal, causal correlacional . La población estuvo constituida por 35 trabajadores. De acuerdo con los resultados respecto a la variable "GTH", el 20% de los empleados mencionó que el hospital no fomenta el intercambio de conocimientos entre los empleados y el 34% mencionó que existe un liderazgo ineficaz . Se concluyó que existe una correlación moderadamente positiva que es altamente __ significativo ($p = 0,00$ $0,05$; $r = 0,516$) y que el conocimiento afecta significativamente el desempeño de los empleados en el trabajo.

Crisóstomo (2019), su objetivo fue determinar cómo GTH influye en los desempeños laborales de personal asistencial en los Departamentos de Farmacias de Nosocomio, 2018. Método no experimental, transversal, correlacional causal. La demografía fueron 35 empleados. Las resultantes referentes a la variable 1, 20%

de empleados manifestó que el Nosocomio no alienta que transmita tus experiencias con otro empleado, 31,4% manifiestan que no existe un verdadero liderazgo y se concluyó que existe la relación medida favorable y muy considerable ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,516$), que experiencia incide considerablemente en los rendimientos de los empleados.

Justinio y Soto (2018), ¿Cómo se relaciona GTH y relación interpersonal del empleado en las Gerencias?, donde formuló como hipótesis: Hay la vinculación positiva y significativa entre GTH y relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia. Por esto, se contó como objetivo: Establecer qué relación existe entre la GTH y relación interpersonal del empleado en las Gerencias. Como resultado de la indagación, concluyó vinculación favorable entre la GTH y las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Arismendiz (2019), Objetivo determinar niveles de satisfacciones laborales según géneros, tiempos de servicios y cargos donde se desempeñó 50 colaboradores de Agro Industrial San Pedro. Método cuantitativo, aplicada, descriptivo y no experimental, trasversal. Resultado mostró más de 50% de sondeos constituyeron un grado "Satisfecho", 40% "Promedio", y concluyeron que, el beneplácito de trabajo que mostraron los empleados de la institución estuvo en el grado "Satisfactorio" y "Promedio", provocó una postura favorable con la actividad que efectúan y contentos con su remuneración, no obstante, hay todavía problemáticas que debemos atender.

Huaquipaco y Navarro (2019), Objetivo Determinar las relaciones entre las satisfacciones laborales y los desempeños laborales del colaborador de OPA. Método cuantitativo, muestra constituida de 66 empleados. Resultados se recogió para la fluctuante independiente 0.013 lo que significa que no existe habitualidad ya que la resultante es inferior a 0.05, en tanto al "rendimiento de trabajo" se recogió el 0.000 esto significa que no existe habitualidad en las contestaciones brindadas por los empleados. Concluyendo que " sí hay vinculación favorable tenue entre ambas variables".

Leon (2018), El estudio buscó establecer la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la red, con el objetivo de abordar el tema de la gestión en estas instituciones. El estudio se centró en las Instituciones Educativas de la red 5 de la Ugel 06. El estudio

fue de carácter cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, de alcance transversal y de carácter correlativo. Incluyó 116 académicos y una manifestación centralizada. La herramienta utilizada fue un cuestionario en escala de Likert administrado a los docentes, utilizándose el coeficiente Rho de Spearman para comparar las hipótesis y el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad. Luego del análisis e interpretación de los resultados de la prueba de hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: El 6 de junio de 2017 se determinó que la gestión de recursos humanos está asociada con niveles moderados y significativos de relaciones interpersonales en las instituciones educativas, con un p-valor de .457 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.45.

Santos (2018) propuso como meta general establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral para los 135 funcionarios de la dirección general de recursos humanos del Ministerio de Salud. Se utilizó la metodología de investigación hipotética deductiva. El diseño de correlación cruzada correlacional de nivel no experimental se utiliza en este estudio para lograr su objetivo. El estudio encuentra evidencia que sustenta la siguiente afirmación: Según personal de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud en Lima en 2017, existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral. Además, el estudio calculó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,686, lo que indica un alto nivel de correlación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo, diseño y nivel de investigación

Tipo de Investigación:

Es de tipo aplicada, según Esteban (2018), define como investigación aplicada, la que busca dar solución a los problemas en las áreas operativas, donde se plantearon los problemas e hipótesis de la investigación, es de enfoque cuantitativo porque es secuencial y puede ser probado.

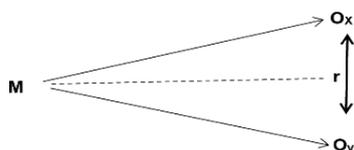
Diseño de Investigación:

Según Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018), en cuanto al diseño es no experimental al no realizar manipulación alguna a ninguna variable, transversal al haber sido realizado en un momento específico del proceso investigativo.

Descriptivo Correlacional:

En cuanto Koenes, A. (1998), Al obtener información de bibliografía y los datos recopilados de las encuestas.

Esquema:



Dónde:

M	:	Muestra de estudio
$O_x (V_1)$:	Variable de GTH
$O_y (V_2)$:	Variable de satisfacción laboral
r	:	Vinculación

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual, Chiavenato (2019) establece la serie de actividades o normativas imprescindibles en la orientación de puestos directivos, vinculadas al personal, quienes son aceptados en la institución a través de un procedimiento de elegibilidad.

Definición Operacional, disponemos de 3 dimensiones:

Dimensión 1: Reclutamiento y Selección. - Ibáñez (2015) “Abarcan en encontrar al empleado apropiado, de igual forma, precisa de un anterior estudio de los requisitos que tiene que poseer el individuo que atenderá un puesto específico. En estas se efectúan los exámenes de elegibilidad, que obtienen datos secundarios a la audición, las cuales analizan facultades, comportamientos y destrezas de cada aspirante que asista a la institución en vinculación con rol a desempeñar.

Dimensión 2: Evaluación del Desempeño. - Ibáñez (2015) “Efectuado para valorar el grado de realización de fines de los empleados. Así mismo, posee la importancia considerable para identificar los rasgos a desarrollar de los empleados, con el objetivo de ser considerados y se desenvuelva la relación entre directivos y empleados.

Dimensión 3: Desarrollo de Personas. - Ibáñez (2015) “Labores efectuadas por los directivos de la compañía para tratar de forma profesional a sus empleados, estos precisan de comunicación continua y sirve para la incorporación de la institución, los cuales potencian el rendimiento de trabajo.

Escala: Ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual, alude a la postura que posee un empleado hacia su zona laboral, la cual puede establecer el triunfo o derrota de la realización de los fines institucionales, (Robbins y Judge, 2016, p. 205).

Definición Operacional, - poseemos 3 dimensiones:

Dimensión 1: Satisfacción en las Relaciones Interpersonales. - Blum y Naylor (1981), caracterizan vinculándolas con posturas que poseen los individuos. “Posturas semejantes se inclinan a provocar más colaboración y las posturas distintas provocan más roces entre las personas”.

Koenes (1998), señala que las vinculaciones interindividuales son posturas “se posee sobre manera como se vinculan los empleados de una institución, en los cuales entraña la observancia, comprensión, cooperación, mutualidad”.

Dimensión 2: Satisfacción de las Condiciones de Trabajo. - Blum y Naylor (1981), indican por coyunturas laborales “entrañan el alumbrado, el ruido, la aireación y calefacción, entre otros rasgos”.

Garrido (2006) es “la postura que muestra el trabajador ante la remuneración, estímulos, aumentos, entorno de trabajo, colegas y directivos en un establecido instante”.

Dimensión 3: Satisfacción en la Motivación. - Blum y Naylor (1981) interesaron de analizar el empleado referente de coyuntura mental perpetuamente variable y una serie de anteriores pericias. Referente a estos autores indicaron que “debido a estos 2 componentes, se tiene que distinguir que la incentivación puede provocarse desde lo interno de un empleado o por componentes que intervienen a él desde afuera”.

Escala: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Soto (2015), “serie de factores o situaciones, cuales pueden ser personas o acontecimientos, que atienden determinadas condiciones o parámetros, donde orientan la consecución de las resultantes. Asimismo, la demografía objetivo o universo” (p. 68). Para la actual indagación, la demografía estuvo constituida de 51 empleados del Gobierno Local.

Criterios de inclusión:

- Empleados con contrato indefinido en la Municipalidad.
- Empleados directivos que trabajan más de un año en la Municipalidad.

Criterios de exclusión:

- Empleados sin contrato indefinido en el Gobierno Local.
- Empleados que no poseen contrato por más de un año en el Gobierno Local.

Muestra: Es aquel grupo de situaciones recogidas, escogidas por alguna modalidad.

La fórmula utilizada fue:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) * 51}{(0.05)^2 (51 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 45.1265 = \mathbf{45 \text{ colaboradores}}$$

Muestreo: Probabilidad Aleatoria simple

Unidad de Análisis: 45 empleados del Gobierno Local.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, Sánchez et al. (2018), conforma una serie de procesos y normativas que orientados a determinar la correlación con la finalidad de la indagación. Se empleó la encuesta, empleando el cuestionario como instrumento obteniéndose datos genuinos, con el objetivo de comprobar la relevancia de la problemática en análisis.

Importancias de problemas en estudios.

Tabla 1. Fichas Técnicas: Cuestionarios para las evaluaciones GTH.

<i>Cuestionarios para las evaluaciones de GTH</i>	
Autor:	H. Sánchez, C. Reyes y K. Majía
Años:	2018
Adaptaciones:	R. Vela
Objetivo:	Evaluar GTH
Destinatario:	A 45 colaboradores de municipalidad de Torres causana
Formas de administrar:	Individualmente
Contenidos:	Insta de 3 dimensiones y 10 ítems: Reclutamientos y selecciones, Evaluaciones de desempeños, Desarrollos de persona.
Duraciones de encuestas:	10 min
Escalas de mediciones:	Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Tabla 2. Fichas Técnicas: Cuestionarios para evaluaciones de Satisfacción Laboral.

<i>Cuestionarios para evaluaciones de Satisfacción Laboral</i>	
Autor:	H. Sánchez, C. Reyes y K. Majía

Años:	2018
Adaptaciones:	R. Vela
Objetivos:	Evaluar satisfacción laboral
Destinatario:	A 45 colaboradores de municipalidad de torres causana
Formas de administrar:	Individualmente
Contenido:	Insta de 3 dimensiones y 10 ítems: satisfacciones en la relación interpersonal, satisfacciones de la condición, satisfacciones de las motivaciones
Duraciones de encuestas:	10 min
Escalas de mediciones:	Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Confiabilidad y Validez

Confiabilidad, cuestionarios empleados en la indagación, utilizaron interrogantes ajustadas en escala Likert, donde utilizamos el habitualmente empleado alfa de Cronbach, así encontrar la fiabilidad recogiendo las posteriores resultantes.

Tabla 3. Confiabilidades de instrumento para mediciones de GTH y satisfacción laboral.

Instrumento	<i>Alfa de Cronbach</i>	ítems
GTH	0.923	10
Satisfacción laboral	0.907	10

En la **tabla N.º 3** observamos las resultantes de recopilación de información acerca de las fluctuantes, en GTH nos dio un valor igual a 0.923, manifestando que dispone de una óptima fiabilidad de este instrumento, y para fluctuante 2 nos expuso el valor igual a 0.907, en otras palabras, dispone de similar forma con fiabilidad óptima. Con estas resultantes se consigue precisar que se puede seguir adelante con el empleo de los instrumentos en la actual indagación.

Validez de los instrumentos según expertos:

Expertos:

Juez 1: Dr./Mg. L. Zarate

Juez 2: Dr./Mg. E. Pérez

Juez 3: Lic./ O. Saldaña

3.5 Procedimientos

Se continuó efectuando la pertinente validación del instrumento, para posteriormente aplicar el ensayo con 10 encuestados, estableciendo la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, software SPSS v.26, en virtud de ejecutar de forma adecuada el instrumento de estimación.

3.6 Métodos de análisis de datos

En el estudio de datos hallados se efectúa por procedimientos descriptivos e inferenciales, empleando tabla y gráfico.

3.7 Aspectos éticos

Consideraron 3 criterios primordiales de la ética de indagación, se respetaron las contestaciones y criterios de los intervinientes, destinando la salvaguardia de forma individual y secreta la información personal, en virtud a la recolección y empleo de los datos. Los provechos de la indagación tienen que ser entregados de manera equitativa entre los implicados de las resultantes.

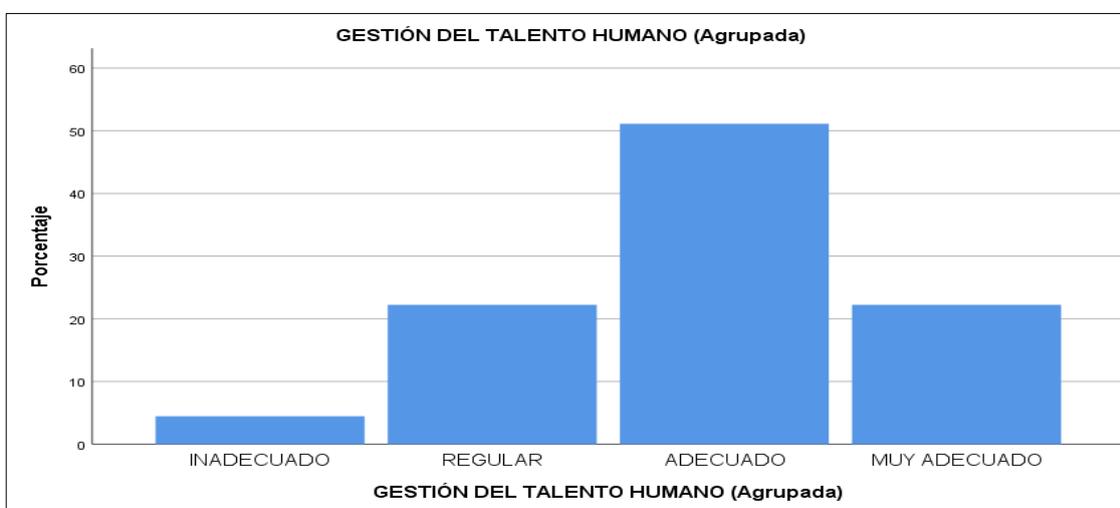
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable N.º 1 *Gestión del talento humano*

Tabla 6. Nivel de las percepciones de *GTH*

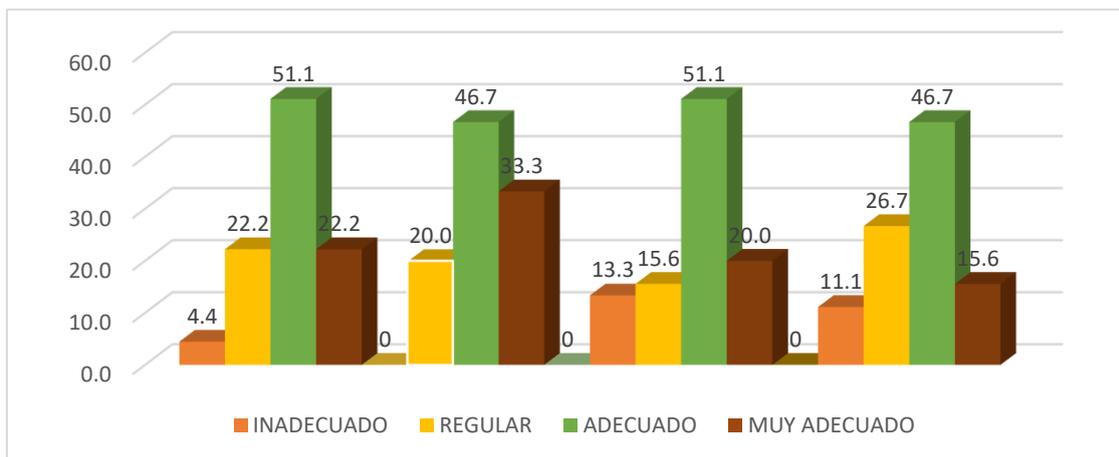
		(f)	(%)
Válido	INADECUADOS	2	4,4
	REGULARES	10	22,2
	ADECUADOS	23	51,1
	MUY ADECUADOS	10	22,2
	Total	45	100,0



En nuestra Tabla 6 y la figura 1 sobre la *GTH*, 4,4 % de empleados de la Municipalidad lo contemplan “Inadecuado”, 22,2 % “Regular”, 51,1 % “Adecuado” y 22,2 % “Muy Adecuado”.

Tabla 7. Nivel percepciones en la dimensión de las variantes de *GTH*uo

	Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy Adecuado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Reclutamientos y Selecciones	0	16	4	36	24	35.6	17	35.6
Evaluaciones de Desempeños	4	23	8	51	23	51.1	10	86.7
Desarrollos Personales	16	6	23	13	6	13.3	0	88.3

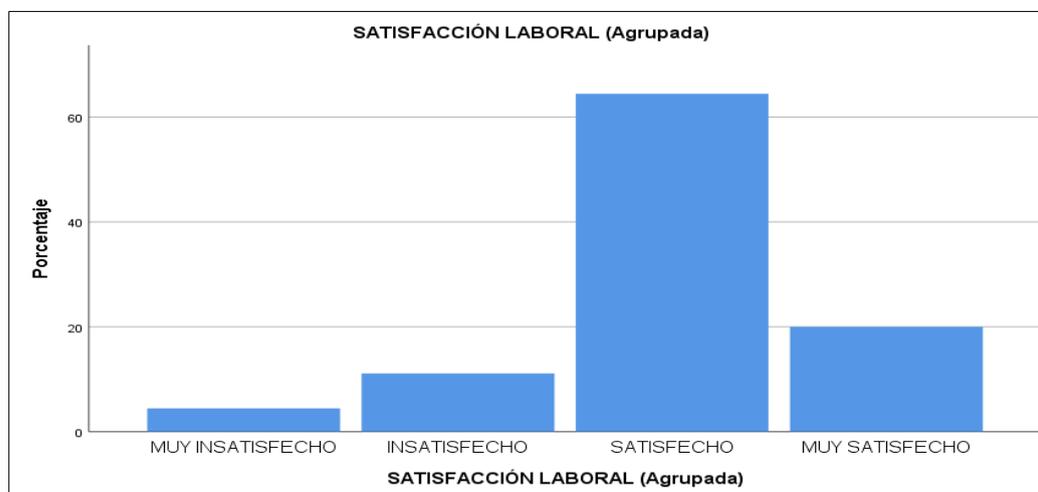


Las resultantes posibilitaron demostrar que 51.1 % contempla la GTH en grado Adecuado, de igual forma, 46.7 % contempla la primera dimensión en un grado Adecuado, 51.1 % contempla la segunda dimensión como Adecuado y 46.7 % contempla la tercera dimensión en grado Adecuado.

Variable N.º 2 Satisfacción Laboral

Tabla 8. Nivel en las percepciones sobre *Satisfacción Laboral*

		(f)	(%)
Válido	MUY INSATISFECHOS	2	4.4
	INSATISFECHOS	5	11.1
	SATISFECHOS	29	64.4
	MUY SATISFECHOS	9	20.0
	Total	45	100.0

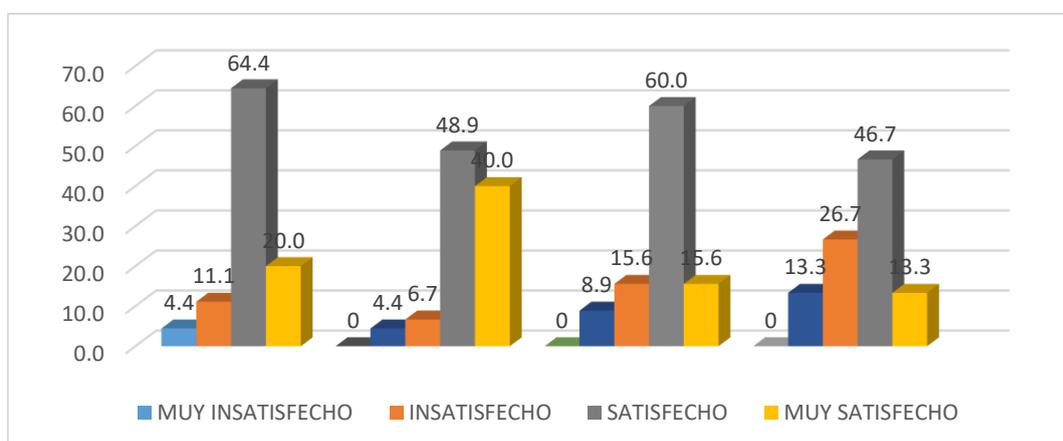


De la Tabla 8 y la figura 3 las resultantes posibilitaron demostrar que 4,4 % de colaboradores del gobierno local contemplan que se halla en grado “Muy

Insatisfecho”, continuado del 11,1% que se halla en grado “Insatisfecho”, 64,4 % localizados en grado “Satisfecho” y 20,0 % está en grado “Muy Satisfechos”.

Tabla 9. Nivel percepciones en la dimensión de las variantes de satisfacción Laboral

	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Satisfacción en Relación Interpersonales	10	6	14	13.3	21	0	0	13.3
Satisfacción de la Condición de Trabajos	5	17	17	37.8	22	37.8	1	51.1
Satisfacción de Motivaciones	6	22	17	48.9	22	48.9	0	0



Las resultantes posibilitaron demostrar que 64.4 % contempla la satisfacción laboral en grado Satisfecho, de igual forma, 48.9 % contempla la primera dimensión en grado Satisfecho, 60.0 % contempla la segunda dimensión como Satisfecho y 46.7 % contempla la tercera dimensión como Satisfechos.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

H_a : Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022

Tabla 10. *Tabla de contingencia entre variables*

		GTH				Total	
		INADECUADO	REGULARE	ADECUADO	MUY ADECUADO		
SATISFACCIÓN LABORAL	MUY INSATISFECHOS	f	1	1	0	0	2
		%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	INSATISFECHOS	f	1	2	2	0	5
		%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	100.0%
	SATISFECHOS	f	0	6	20	3	29
		%	0.0%	20.7%	69.0%	10.3%	100.0%
	MUY SATISFECHOS	f	0	1	1	7	9
		%	0.0%	11.1%	11.1%	77.8%	100.0%
Total	f	2	10	23	10	45	
	%	4.4%	22.2%	51.1%	22.2%	100.0%	

Interpretación:

En tabla 9, El grado “inadecuados” es vinculado con 50% del grado “muy insatisfechos”, El grado “inadecuados” es vinculado con 50% en grado “muy insatisfechos”.

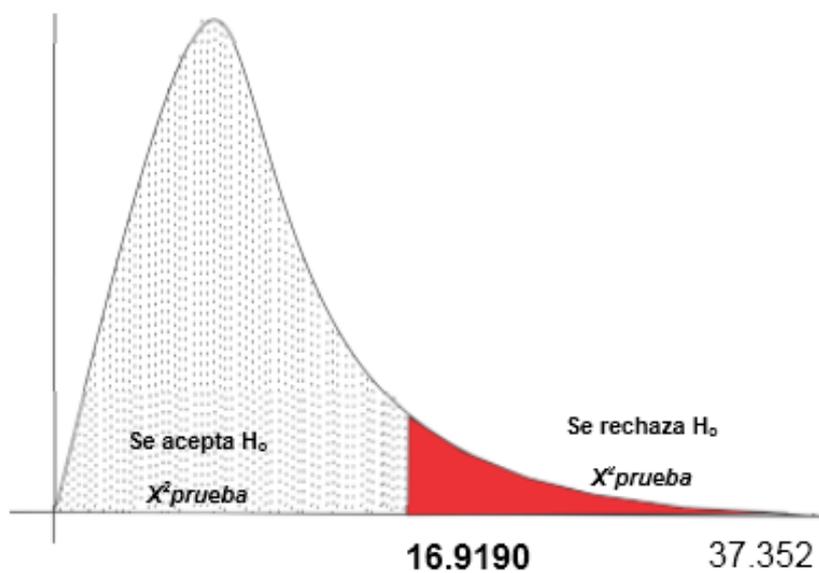
Tabla 11. *Prueba de χ^2 entre variables*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,352 ^a	9	0.000
Razón de verosimilitud	30.481	9	0.000
Asociación lineal por lineal	18.521	1	0.000
N de casos válidos	45		

a. 13 casillas (81,3%) esperan recuento menor que 5. El mínimo a esperar es ,09.

Interpretación:

En tabla 11 como χ^2 de Pearson ($37,352^a$), es mayor al χ^2 tabular con 9 gl (16.9190) y se halla apartada de la zona de probabilidad de aprobación. En este aspecto, se descarta H_0 con 95% de fiabilidad y se aprueba que: Las dos fluctuantes poseen vinculación entre ellas; Otorgando la respuesta hacia primera hipótesis: Existe una relación significativa entre la GTH y la satisfacción laboral de los colaboradores del gobierno local.



4.2.2 Hipótesis específicas

4.2.2.1 Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de TorresCausana, Maynas-Loreto, 2022.

Ho: No Existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de TorresCausana, Maynas-Loreto, 2022.

Tabla 12. Tablas de Contingencias entre GTH y satisfacción en relación interpersonal.

		GTH				Total	
		INADECUADOS	REGULARES	ADECUADOS	MUY ADECUADOS		
SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONAL	MUY INSATISFECHOS	f	1	1	0	0	2
		%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	INSATISFECHOS	f	0	1	2	0	3
		%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	SATISFECHOS	f	1	4	15	2	22
		%	4.5%	18.2%	68.2%	9.1%	100.0%
	MUY SATISFECHOS	f	0	4	6	8	18
		%	0.0%	22.2%	33.3%	44.4%	100.0%
Total	f	2	10	23	10	45	
	%	4.4%	22.2%	51.1%	22.2%	100.0%	

Interpretación:

En tabla 12, El grado “inadecuados”, es vinculado con 50% del grado “muy insatisfechos”. Grado “regulares” es vinculado con 50% del grado “muy insatisfechos”. Grado “adecuados” es vinculado con 68.2% del grado “satisfechos”. Grado “Muy adecuados”, es vinculado con 44.4% del grado “Muy satisfechos”.

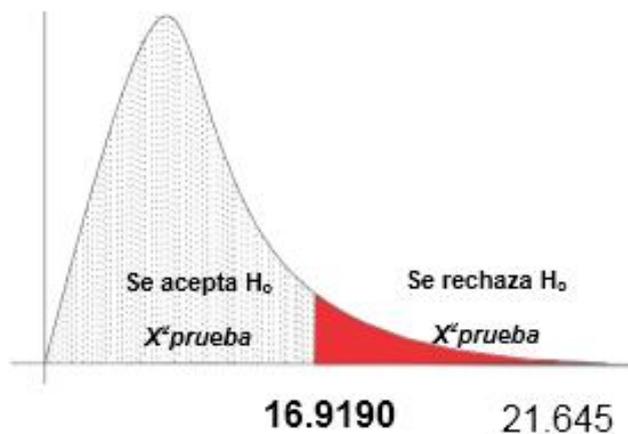
Tabla 13. Prueba de Chi² entre GTH y satisfacción en relación interpersonal

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,645 ^a	9	0.010
Razón de verosimilitud	17.807	9	0.037
Asociación lineal por lineal	8.679	1	0.003
N de casos válidos	45		

a. 14 casillas (87,5%) esperan recuento menor que 5. El mínimo a esperar es ,09.

Interpretación:

En tabla 13 observamos como el χ^2 de Pearson (21.645^a), es superior al χ^2 tabular con 9 gl (16.9190) y se halla apartada de la zona de probabilidad de aprobación. En este aspecto, se descarta H_0 con 95% de fiabilidad y se aprueba que: dimensión 1 y fluctuante 1 poseen vinculación significativa entre ellas; brindando la contestación de la hipótesis formulado que: si existe una vinculación significativa entre GTH y satisfacción en relación interpersonal del colaborador del gobierno local.



4.2.2.2 Hipótesis específicas 2

H_a: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo de la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022.

H₀: No Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo de la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022.

Tabla 14. Tablas de Contingencias entre GTH y satisfacción de condición de trabajo.

		GTH				Total	
		INADECUADOS	REGULARES	ADECUADOS	MUY ADECUADOS		
Satisfacción de las Condiciones de Trabajo	MUY INSATISFECHOS	f	1	2	1	0	4
	INSATISFECHOS	%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	MUY SATISFECHOS	f	0	1	5	1	7
	INSATISFECHOS	%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%	100.0%
	SATISFECHOS	f	1	7	16	3	27
	SATISFECHOS	%	3.7%	25.9%	59.3%	11.1%	100.0%
	MUY SATISFECHOS	f	0	0	1	6	7
	SATISFECHOS	%	0.0%	0.0%	14.3%	85.7%	100.0%
Total	f	2	10	23	10	45	
	%	4.4%	22.2%	51.1%	22.2%	100.0%	

Interpretación:

En tabla 14, grado “inadecuados” es vinculado con 25% del grado “muy adecuados”. Grado “regulares”, es vinculado con 50% de grado “muy satisfechos”. Grado “adecuados”, es vinculado con 71.4% con grado “insatisfechos”. El grado “Muy adecuado”, está vinculado con 85.7% con grado “Muy satisfechos”.

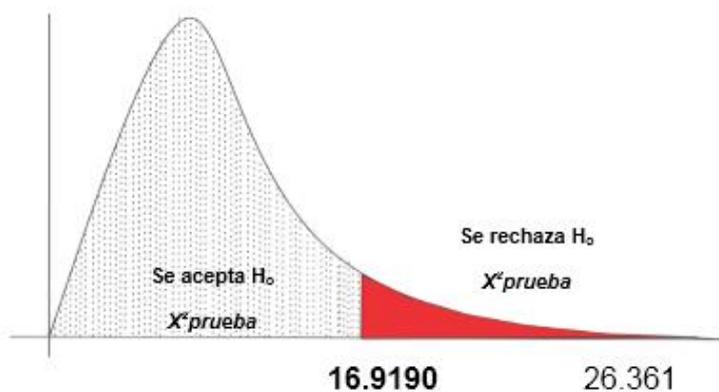
Tabla 15. Prueba de Chi² entre GTH y satisfacción de condición de trabajo.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,361 ^a	9	0.002
Razón de verosimilitud	22.865	9	0.007
Asociación lineal por lineal	9.835	1	0.002
N de casos válidos	45		

a. 13 casillas (81,3%) esperan recuento menor que 5. El mínimo a esperar es ,18.

Interpretación:

En tabla 15 observamos como χ^2 de Pearson (26.361^a), es superior al χ^2 tabular con 9 gl (16.9190) y se halla apartada de la zona de probabilidad de aprobación. En este aspecto, se descarta H_0 con 95% de fiabilidad y se aprueba que: dimensión 2 y fluctuante 1 si poseen vinculación significativa entre ellas; brindando la contestación de hipótesis formulada: Si existe una vinculación significativa entre GTH y satisfacción de las condiciones de trabajo del gobierno local.



4.2.2.3. Hipótesis específicas 3

H_a: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022.

H₀: No Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas-Loreto, 2022.

Tabla 16. Tablas de Contingencias entre GTH y satisfacción de motivaciones.

		GTH				Total	
		INADECUADOS	REGULARES	ADECUADOS	MUY ADECUADOS		
SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN	MUY INSATISFECHOS	F	2	2	2	0	6
		%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
	INSATISFECHOS	F	0	4	5	3	12
		%	0.0%	33.3%	41.7%	25.0%	100.0%
	SATISFECHOS	F	0	2	16	3	21
		%	0.0%	9.5%	76.2%	14.3%	100.0%
	MUY SATISFECHOS	F	0	2	0	4	6
		%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
Total	F	2	10	23	10	45	
	%	4.4%	22.2%	51.1%	22.2%	100.0%	

Interpretación:

En tabla 16, corroboramos el grado Inadecuados es vinculado con 33.3% que es el “muy insatisfechos”. El grado regular está vinculado con 33.3% que está en grado “muy insatisfechos”, “insatisfechos” y “muy satisfechos”. El grado adecuados es vinculado con 76.2% que está en “Satisfechos”. El grado muy adecuados es vinculado con 66.7% que está en “Muy satisfechos”.

Tabla 17. Prueba de Chi² entre GTH y satisfacción de motivaciones

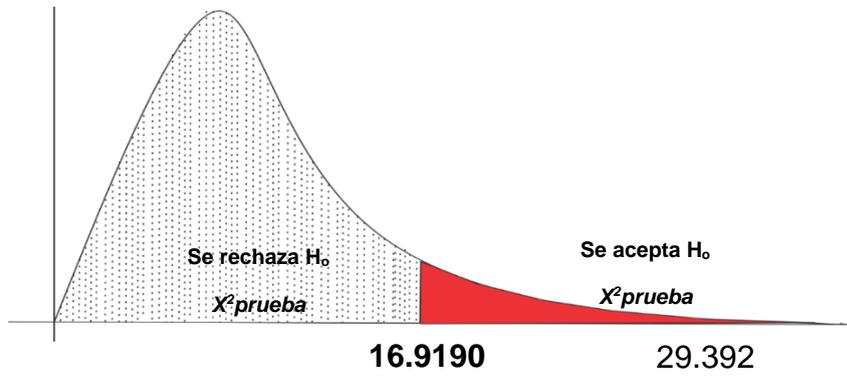
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,392 ^a	9	0.001
Razón de verosimilitud	27.025	9	0.001
Asociación lineal por lineal	8.212	1	0.004
N de casos válidos	45		

a. 14 casillas (87,5%) esperan recuento menor que 5. El mínimo a esperar es ,27.

Interpretación:

En la tabla 17 observamos como el Chi² de Pearson (29.392^a), es superior al Chi² tabular con 9 gl (16.9190) y se halla apartada de la zona de probabilidad de

aprobación. En este aspecto, se descarta H_0 con 95% de fiabilidad y se aprueba que: dimensión 3 y fluctuante 1 si poseen vinculación significativa entre ellas; brindando la contestación de la hipótesis formulada que: Si existe una vinculación reveladora entre la GTH y la Satisfacción en la Motivación del gobierno local.



V. DISCUSIÓN

En la actual indagación se efectuó la comprobación de la hipótesis general, concluyendo que hay una vinculación entre la GTH y la satisfacción laboral del colaborador del Gobierno Local, mostrado en el Chi² de Pearson ($X^2_e 37.352 > X^2 16.9190$). Este resultado concuerda con la investigación efectuada por León (2017). Justinio y Soto (2018). quienes demostraron una conexión entre las mismas variables, la gestión del recurso humano y la satisfacción laboral de los trabajadores del instituto privado Mave School de San Juan de Lurigancho, Lima. Se utiliza una metodología similar, pero con un tamaño de muestra más pequeño con un valor correlativo de 0.892.

Estos estudios a través del método empleado, nos permiten determinar, si las políticas administrativas y las tomas de decisiones, son las más adecuadas a nivel gerencial y de la alta dirección con relación a la administración de los recursos humanos para alcanzar sus objetivos, involucrando de ser el caso estrategias para elevar el nivel de relación.

Podemos concluir que este método de investigación a sido empleada por diferentes investigadores, desde mucho tiempo antes al presente estudio, con alcances internacionales en la búsqueda de respuesta y soluciones, a diferentes preocupaciones o problemas en temas de manejo de personal, que puede estar atravesando una institución o empresa de cualquier naturaleza en un momento determinado, lo cual queda demostrado que la presente metodología, es muy confiable de fácil manejo y de comprensión sencilla en el cálculo y la interpretación de datos estadístico de la información a estudiar. Este método debe ser el punto de partida para la innovación en métodos de investigación para que aporten en la investigación científica a nivel empresarial, que deben enlazarse con otros elementos a estudiar dentro de la institución para encontrar respuestas más completas y dinámicas que aporten al enriquecimiento científico y al desarrollo de la sociedad. Estos métodos de investigación deberían implementarse en las aulas de estudio a nivel técnico por la facilidad que puede ser manejada y administrada en el campo de la investigación científica.

Asimismo, al realizar la prueba de la hipótesis específica 1 se concluyó que, si existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción en las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torres Causana, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 21.657 > X^2_t 16.9190$). Estos hallazgos coinciden con los estudios realizados por Carmen Julia León Miranda (2017), que buscó esclarecer la conexión entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la red (IEER) 5, que concibe las relaciones interpersonales como una condición necesaria para el sano crecimiento institucional y ofrece una solución al problema de la gestión en estas instituciones, el estudio las características primarias fueron cuantitativas, básicas, no experimentales, transversales y correlativas. Sus participantes incluyeron 116 académicos y una manifestación centralizada.

La herramienta de investigación utilizada fue un cuestionario de escala Likert, y empleó el coeficiente alfa de Cronbach para la confiabilidad y el coeficiente Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis. Los resultados mostraron una correlación entre las variables estudiadas con el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un valor p igual a 0,000.

Sobre Kevin Justinio Vargas y Taipe Ismael Soto (2018). Adicionalmente se evidenció que existe relación entre las variables de investigación y el objetivo general de determinar si existe conexión entre la gestión del recurso humano y las relaciones laborales en el Gobierno Sub Regional de Acobamba.

La investigación fue del tipo aplicada, nivel correlativo, utilizando el método científico y diseño transversal no experimental para avanzar en el estudio. Los datos fueron ingresados estadísticamente en el instrumento médico, codificados y procesados utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Versión 25, y luego presentados en tablas de frecuencia y gráficos de barras. Este contraste de hipótesis general se realizó mediante el estadístico r de Pearson al nivel de significancia de 0,05. El valor del coeficiente de correlación de Pearson calculado en el resultado es $r=41,7\%$, lo que, según la tabla utilizada para interpretar el coeficiente de correlación, indica que existe una correlación moderadamente positiva.

Podemos determinar que podemos utilizar el mismo modelo de investigación y diferentes modelos de medición para la contrastación de las hipótesis planteadas.

Igualmente, al realizar la prueba de la hipótesis específica 2 se concluyó que existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torres Causana, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 26.361 > X^2_t 16.9190$). Estos hallazgos coinciden con los estudios realizados de Cortez Lopez, Fiorella (2020), quienes demostraron una relación entre las dimensiones de estudios.

Por otro lado, la prueba de la Hipótesis 3 reveló una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción de la motivación de los empleados del Distrito Municipal de Torres Causana, como se ve en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 29.392 > X^2_t 16.9190$). Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Jesica Mabel Santos Luna (2018), Camacho Chigne y Margarita Isabel (2021), quienes demostraron una relación entre el tamaño del estudio, el alcance del estudio y los resultados del estudio. El estudio de la motivación y su incidencia en la gestión administrativa del recurso humano en Trujillo, Perú, fue la conclusión de la investigación. El objetivo general del estudio fue conocer la influencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos en las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. Para lograrlo, se realizó un tipo de información aplicada, teniendo en cuenta una metodología deductiva y un nivel de correlación. Además, se utilizó un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo en todo el proceso. Los 30 participantes en la exposición llegaron a la principal conclusión de que existe una fuerte correlación entre la motivación de los empleados y la eficacia de la gestión administrativa de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

En cuanto a la investigación de Jesica Mabel Santos Luna (2018), la población fue de 135 personas, utilizándose las variables “gestión de recursos humanos” y “motivación laboral” para determinar la relación entre estos dos factores y los trabajadores de la Dirección General de Salud del Ministerio de Salud. Recursos humanos. El método de investigación utilizado fue el hipotético deductivo. Este estudio hace uso de un diseño de nivel de correlación cruzada no experimental que

se desarrolló a medida que los instrumentos se usaban para recopilar datos durante un período de tiempo determinado.

Cuestionario de Gestión del Talento Humano, que contiene 30 preguntas, en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca), y el Cuestionario de Motivación Laboral, que contiene 30 preguntas, en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A El estudio encuentra evidencia para sustentar la siguiente afirmación: Según personal de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, la Gestión de Recursos Humanos se correlaciona significativamente con la motivación ocupacional, con un coeficiente Rho de Spearman calculado de 0.686 lo que significa un alto nivel de correlación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Referente al objetivo general se establece que GTH se vincula con satisfacción laboral del colaborador del Gobierno Local.

Segunda

Referente al objetivo específico 1 se establece que GTH se vincula con satisfacción en relación interpersonal del colaborador del Gobierno Local.

Tercera

Referente al objetivo específico 2 se establece que GTH se vincula con satisfacción de condición de trabajo del colaborador del Gobierno Local.

Cuarta

Referente al objetivo específico 3 se establece que GTH se vincula con satisfacción de motivaciones del colaborador del Gobierno Local.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

De las resultantes recogidas recomendamos al Gobierno Local, continuar esforzándose en la GTH para incrementar los índices de designación y contratación de los colaboradores, en similar forma con satisfacción laboral del colaborador, con el objetivo de precisar su entidad y proporcionar la información necesaria, en virtud de ciudadanía.

Segunda

En cuanto a la vinculación de la GTH y satisfacción en relación interpersonal, se tiene que continuar desarrollando en este tema, generando entornos apropiados que fomenten la camaradería, la difusión, actividades en grupo, estructura apropiada y gratificante, suministro de logística apropiada y a tiempo para asegurar simpatía constante en los horarios laborales.

Tercera

Entre la GTH y su vinculación con la satisfacción con las condiciones de trabajo, hallamos que hay un entorno muy apropiado aconsejado que se tiene que atener y preservar con estas prácticas dentro de la ordenación directiva de la Municipalidad, de ser posible desarrollarlos mediante agradecimiento y valoración.

Cuarta

En cuanto a la vinculación imperante entre la GTH y la satisfacción de la motivación, se tiene que preservar a los empleados siempre con las mismas costumbres vigentes que no se descienda en un área de conformidad de descuido, permaneciendo siempre proactivos con deseos de realizar las actividades cada vez mejor que somos los designados a atender e impulsar los grados de actividades de nuestra entidad desde el puesto jerarquizado más elevado hasta el más bajo en la configuración institucional.

REFERENCIAS

- Alles. (2019). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Argentina: Granica.
- Altamirano, A. (2020). En su tesis titulada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación*” de la Universidad Técnica de Ambato Ecuador
- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). *Satisfacción laboral en una organización humana de la Bahía de Guayaquil*. 35(35), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agroindustrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019* [Tesis de fin de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. Revista Universidad y Sociedad. 11(4). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Ataypoma Quispe, D., & Inga Melga, B. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018*. Obtenido de Repositorio Institucional UNH: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Bendezú K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. vol. 14, núm. 1, pp. 22-28.2020
- Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar-Jaén-Cajamarca*. Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>
- Blum, M. y Naylor, J. (1981). *Psicología Industrial*. (2ª reimpresión). México D.F: Editorial Trillas.
- Casado, C. (2013). *Entrenamiento emocional en el trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.

Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en

Ciencias Sociales. 22 (1): 184-203.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>

Carmen Julia León Miranda (2017). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06*, 2017. Recuperado:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21429/leon_M_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho Chigne, Margarita Isabel (2021). *La Motivación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de los Recursos Humanos de las Sociedades Industrializadas de Trujillo, Perú – 2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72573/Camacho_C_MI-SD.pdf?sequence=1

Chávez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11577?localeattribute=en>

Chiavenato, I. (2019). *Administración del talento humano*. Disponible en:
<https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientas-paraadministrar-recursos-humanos.html>

Crisóstomo, M. (2019). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018*” de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú.

Recuperado. de:
<http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%c3%8dA%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortez Lopez, Fiorella (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa*,
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2963985>

- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Recuperado de:
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fuentes, S. (2018) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Guatemala.*
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018* [Tesis de fin de grado, Universidad Tecnológica del Perú] p. 14-78-22
Vannia_Huaquipaco_Luis_Navarro_Tesis_Titulo_Profesional_2019.pdf_(ut p.edu.pe)
- Ibáñez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. Paraninfo. España.
- Inca, K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac.*
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/232>
- Justinio Vargas Kevin & Soto Taípe Ismael (2018). *Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la gerencia sub regional de acobamba, año 2018. Recuperado de:*
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2797/TEISIS-2019-ADMINISTRACI%C3%93N-JUSTINIANO%20VARGAS%20Y%20SOTO%20TAIPE..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koenes, A. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- León, C. (2018). *Gestión del Talento Humano y las Relaciones Interpersonales en la Instituciones Publicas de la red 05, Ugel 06. Perú.*
- Martínez, V. & Lucas, A. (2001). *La construcción de las organizaciones: La cultura de la empresa. Madrid: Universidad de Educación a distancia.*

- Mirás, S., Villoria, E., Álvarez, J., Cotobal, F. y González, L. (2017). *¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud?* Revista Enfermería del Trabajo, 7(3), 58-64.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112223>
- Orgambidez, A., Perez, P., & Borrego, Y. (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. Ver Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31(2), 69-77.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S157659622015000200002.
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex SA*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
<http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2019). *Gestión del talento humano*. Lima-Perú. <https://www.pucp.edu.pe/unidad/direccion-de-recursos-humanos-drh/>
- Robbins, S. & Judge, T. (2016). *Comportamiento Organizacional*; Décimo quinta edición; México; Pág. 241; Pearson Education, Inc.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., & Buñay, R. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en psicología de la universidad de Cuenca, Ecuador*. Revista electrónica Educare, 21(3)
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194154512012/html/index.html>
- Ruiz, E. (2020). *Programa de auditoría al sistema de gestión integrado de capital humano aplicado a la empresa de recuperación de materias primas de Ciego Ávila*. <https://www.contraloria.gob.cu/investigaciones/programa-de-auditoria-al-sistema-de-gestion-integrado-de-capital-humano-aplicado-la>
- Saldaña, F. (2019). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en la municipalidad de Nueva Arica, Chiclayo*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38711>
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud*. Lima Perú.

- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/>
- Sani, Zamora & Moscoso (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa Mastersoft S.A, Guayaquil*. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28536>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2ª ed.). Lima: Diograf.
- Ministerio de salud (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G
- Valdiviezo, B., & Vera, L. (2020). *Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2576>
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512019000400025&lang=es
- Villavicencio, M. (2018). *Medición de la satisfacción laboral en las empresas de servicios. Caso: El Surco Cuenca, Ecuador* [Proyecto especial de graduación, Escuela Agrícola Panamericana]. *Medición de la satisfacción laboral en las empresas de servicio. Caso: El Surco Cuenca, Ecuador* (zamorano.edu).
- Yeren, Y. (2017). "*Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016*". (Tesis de grado) Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de cerámicas Mattaz S.R.L. en la ciudad de Sucre* (Tesis de maestría). Sucre Bolivia. Obtenido de: <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/634>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Gestión de talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022"			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>Hipótesis General:</p> <p>a) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción de las Condiciones de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción en la Motivación en la Municipalidad Distrital de Torres Causana, Maynas - Loreto, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p style="text-align: center;">Variable 2: Satisfacción Laboral</p>

Variables y Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	Comprende la selección, retención, desarrollo y despliegue de las personas con talento y con habilidades básicas para desempeñarse en un puesto de trabajo (Sani et al., 2017)	La variable de estudio fue operacionalizada en razón de las dimensiones: reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y desarrollo de personas, las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Reclutamiento y Selección	<ul style="list-style-type: none"> - Puesto de trabajo - Prueba de selección
			Evaluación de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación 360° - Superiores inmediatos
			Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Recursos materiales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">Satisfacción Laboral</p>	<p>Es concebida como un estado emocional favorable que procede de apreciación subjetiva del ejercicio laboral de una persona, marcado por el reconocimiento final entre el papel que cada empleado desea cumplir y el rol que finalmente desempeña. (Orgambidez et. al., 2015).</p>	<p>La variable de estudio será operacionalizada en razón de las dimensiones: satisfacción en las relaciones interpersonales, satisfacción de las condiciones de trabajo y satisfacción en la motivación, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.</p>	<p>Satisfacción en las Relaciones Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Con jefes - Con compañeros
			<p>Satisfacción de las Condiciones de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Tiempo de jornada laboral
			<p>Satisfacción en la Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de logro - Necesidad de poder

Anexo 3

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Opciones de Respuesta:

Nunca = N	Casi Nunca = CN	A veces = AV	Casi siempre = CS	Siempre = S
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSION ES / ítems	1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL					
1	La entidad soluciona el requerimiento del personal acorde con las necesidades.					
2	Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos para el puesto.					
3	En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos.					
4	El personal seleccionado se involucra en el logro de los objetivos institucionales.					
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
5	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento					
6	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos					
7	Considera que su superior tome en cuenta la evaluación de desempeño para cumplir con sus objetivos, metas y ambiciones profesionales					
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS					
8	Se garantiza el fortalecimiento de las capacidades del personal					
9	La entidad organiza cursos de actualización para los trabajadores					
10	Se estimula la eficiencia y eficacia del personal					

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Opciones de Respuesta:

Nunca = N	Casi Nunca = CN	A veces = AV	Casi siempre = CS	Siempre = S
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES					
11	Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted					
12	Se encuentra satisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo					
13	Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo					
14	Recibe apoyo de sus jefes					
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO					
15	La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones					
16	Cree Ud., que la entidad le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto					
17	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN					
18	Recibe capacitación por parte de la entidad					
19	Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar					
20	Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la entidad					

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	10

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	25,0
	Excluido ^a	30	75,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	10

GET

FILE='C:\Users\ROBERTO VELA\Documents\Sin título2_1.sav'.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Gestión de talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana - Maynas – Loreto, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Vela Ruiz, Roberto

D.N.I.: 05410106

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del Talento Humano”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL							
1	La entidad soluciona el requerimiento del personal acorde con las necesidades.	x		x		x		
2	Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos para el puesto.	x		x		x		
3	En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos.	x		x		x		
4	El personal seleccionado se involucra en el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
5	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	x		x		x		
6	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	x		x		x		
7	Considera que su superior tome en cuenta la evaluación de desempeño para cumplir con sus objetivos, metas y ambiciones profesionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS							
8	Se garantiza el fortalecimiento de las capacidades del personal	x		x		x		
9	La entidad organiza cursos de actualización para los trabajadores	x		x		x		
10	Se estimula la eficiencia y eficacia del personal	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

Lima, ... de febrero del 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción Laboral”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted	X		X		X		
2	Se encuentra satisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo	X		X		X		
4	Recibe apoyo de sus jefes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
5	La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras	X		X		X		
6	Cree Ud., que la entidad le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	X		X		X		
7	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN							
8	Recibe capacitación por parte de la entidad	X		X		X		
9	Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
10	Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la entidad	X		X		X		

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Dr. Luis Enrique Dios Zarate

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión de talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana - Maynas – Loreto, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Vela Ruiz, Roberto

D.N.I.: 05410106

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del Talento Humano”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL							
1	La entidad soluciona el requerimiento del personal acorde con las necesidades.	x		x		x		
2	Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos para el puesto.	x		x		x		
3	En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos.	x		x		x		
4	El personal seleccionado se involucra en el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
5	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	x		x		x		
6	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	x		x		x		
7	Considera que su superior tome en cuenta la evaluación de desempeño para cumplir con sus objetivos, metas y ambiciones profesionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS							
8	Se garantiza el fortalecimiento de las capacidades del personal	x		x		x		
9	La entidad organiza cursos de actualización para los trabajadores	x		x		x		
10	Se estimula la eficiencia y eficacia del personal	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dios Zárate Luis Enrique** **DNI: 07909441**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

Lima, 18 de marzo del 2022

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción Laboral”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted	X		X		X		
2	Se encuentra satisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo	X		X		X		
4	Recibe apoyo de sus jefes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
5	La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones	X		X		X		
6	Cree Ud., que la entidad le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	X		X		X		
7	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN							
8	Recibe capacitación por parte de la entidad	X		X		X		
9	Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
10	Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la entidad	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dios Zárate Luis Enrique** **DNI: 07909441**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

Lima, 18 de marzo del 2022

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



Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión de talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana - Maynas – Loreto, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Vela Ruiz, Roberto

D.N.I.: 05410106

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del Talento Humano”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL							
1	La entidad soluciona el requerimiento del personal acorde con las necesidades.	x		x		x		
2	Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos para el puesto.	x		x		x		
3	En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos.	x		x		x		
4	El personal seleccionado se involucra en el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
5	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	x		x		x		
6	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	x		x		x		
7	Considera que su superior tome en cuenta la evaluación de desempeño para cumplir con sus objetivos, metas y ambiciones profesionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS							
8	Se garantiza el fortalecimiento de las capacidades del personal	x		x		x		
9	La entidad organiza cursos de actualización para los trabajadores	x		x		x		
10	Se estimula la eficiencia y eficacia del personal	x		x		x		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Eliana Pérez Ruibal Regalado**

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Temático - Metodológico
Administración de Operaciones

Lima, 19 de marzo del 2022

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción Laboral”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted	X		X		X		
2	Se encuentra satisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo	X		X		X		
4	Recibe apoyo de sus jefes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
5	La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones	X		X		X		
6	Cree Ud., que la entidad le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	X		X		X		
7	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN							
8	Recibe capacitación por parte de la entidad	X		X		X		
9	Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
10	Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la entidad	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg: **Eliana Pérez Ruibal Regalado** **DNI: 15427987**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

Administración de Operaciones

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

Lima, 19 de marzo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Gestión del Talento Humano"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL							
1	La entidad soluciona el requerimiento del personal acorde con las necesidades.	x		x		x		
2	Se selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos para el puesto.	x		x		x		
3	En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos.	x		x		x		
4	El personal seleccionado se involucra en el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
5	En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución	x		x		x		
6	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos	x		x		x		
7	Considera que su superior tome en cuenta la evaluación de desempeño para cumplir con sus objetivos, metas y ambiciones profesionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAS							
8	Se garantiza el fortalecimiento de las capacidades del personal	x		x		x		
9	La entidad organiza cursos de actualización para los trabajadores	x		x		x		
10	Se estimula la eficiencia y eficacia del personal	x		x		x		



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Lic. OMAR SALDAÑA ACOSTA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión de talento humano y su relación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Torres Causana - Maynas – Loreto, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Vela Ruiz, Roberto

D.N.I.: 05410106

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC.: OMAR SALDAÑA ACOSTA DNI: 40191189

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

Lima, ... de febrero del 2022

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic.: OMAR SALDAÑA ACOSTA DNI: 40191189

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

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

Lima, ... de febrero del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Satisfacción Laboral"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Está de acuerdo con la supervisión que ejercen sus supervisores sobre usted	x		x		x		
2	Se encuentra satisfecho con la relación con sus compañeros de trabajo	x		x		x		
3	Se encuentra satisfecho con la forma en que sus superiores evalúan su trabajo	x		x		x		
4	Recibe apoyo de sus jefes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
5	La remuneración que percibe es atractiva respecto a otras organizaciones	x		x		x		
6	Cree Ud., que la entidad le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	x		x		x		
7	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud etc.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA MOTIVACIÓN							
8	Recibe capacitación por parte de la entidad	x		x		x		
9	Ud., participa en los objetivos, metas de producción que debe alcanzar	x		x		x		
10	Recibe reconocimiento del trabajo que realiza por parte de la entidad	x		x		x		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORRES CAUSANA, MAYNAS - LORETO, 2022", cuyo autor es VELA RUIZ ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 23 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 23-09- 2022 10:34:38

Código documento Trilce: TRI - 0430220