



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores
de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Villanueva Cieza, Liz Pamela (orcid.org/0000-0003-4133-4392)

Barreto Silvestre, Jovana Dalila (orcid.org/0000-0003-2496-7235)

ASESOR:

Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis esta dedica a Dios por haber escuchado cada una de mis oraciones en aquellos momentos difíciles dentro de la carrera, y a mis padres porque ellos estuvieron a mi lado en este proceso dándome todo su apoyo.

Liz Pamela Villanueva Cieza

Dedico mi tesis principalmente a, Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir adelante. También a mi hermana, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Jovana Dalila Barreto Silvestre

Agradecimiento

Agradezco a mis hermanos y demás familia que han contribuido con el logro de mis objetivos y metas.

Liz Pamela Cieza Villanueva

Agradecer a mi docente que ha sido parte de mi camino universitarios por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin usted los conceptos serian solo palabras y las palabras se la llevan el viento. Por último, agradecer a la universidad que ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título.

Jovana Dalila Barreto Silvestre

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de competencias del talento humano - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo	21
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de las competencias del talento humano	22
Tabla 3 Nivel de satisfacción de los colaboradores - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo	23
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores	24
Tabla 5 Prueba de normalidad	25
Tabla 6 Correlación entre las competencia del talento humano y la satisfacción de los colaboradores	26
Tabla 7 Correlación entre los conocimientos y la satisfacción de los colaboradores	27
Tabla 8 Correlación entre la habilidad y la satisfacción de los colaboradores	28
Tabla 9 Correlación entre la actitud y la satisfacción de los colaboradores	29
Tabla 10 Correlación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores .	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Nivel de competencias del talento humano - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo	21
Figura 2	Nivel de las dimensiones de las competencias del talento humano.....	22
Figura 3	Nivel de satisfacción de los colaboradores - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo	23
Figura 4	Nivel de las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores	24

Resumen

El informe de investigación ha presentado como objetivo general determinar la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. La composición metodológica estuvo integrada por un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo 80 funcionarios y servidores públicos de las cuales bajo un muestreo no probabilista y por convención se ha determinado una muestra de 40 participantes, que seguidamente se ha empleado la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de información. Los resultados principales revelaron que el nivel de competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores es medio en un 53% y 43% respectivamente, además las dimensiones conocimiento, habilidad, actitud y motivación muestran una relación significativa con la satisfacción en vista que los datos estadísticos demostraron que el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación, es decir son menores al 0.05. Conclusión: existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022, por cuanto, se obtuvo ($\rho: 0.768$), y un nivel de significancia ($p=0.00<0.05$).

Palabras clave: satisfacción, competencias, talento humano, motivación

Abstract

The general objective of the research report was to determine the relationship between the competencies of human talent and the satisfaction of the collaborators of the District Municipality of Baixo Biavo, 2022. The methodological composition was integrated by a basic research type, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional descriptive correlational level. The population consisted of 80 civil servants and public employees, of which a sample of 40 participants was determined by non-probabilistic sampling and by convenience, and then the survey technique and the questionnaire were used as an instrument for the collection of information. The main results revealed that the level of competencies of human talent and satisfaction of the collaborators is medium in 53% and 43% respectively, also the dimensions knowledge, ability, attitude and motivation show a significant relationship with satisfaction in view that the statistical data showed that the level of significance is within the limits of acceptance, i.e. are less than 0.05. Conclusion: there is a significant relationship between the competencies of human talent and satisfaction of the collaborators of the District Municipality of Lower Biavo, 2022, as it was obtained ($\rho: 0.768$), and a significance level ($p=0.00<0.05$).

Keywords: satisfaction, competencies, human talent, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica existen 15 600 municipios o gobiernos locales que hacen frente a grandes desafíos, ya sea en lo político, económico y administrativo; y en relación al último desafío se encuentra el bajo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en estas entidades públicas (CEPAL, 2021) ; pues como lo señala Organización Internacional del Trabajo (2022) la insatisfacción laboral es una problemática a nivel mundial que afecta a un sin número de organizaciones y colaboradores, sin embargo es más elevada en países de bajo crecimiento económico, como lo es Latinoamérica, debido a que la entidades de estos países no le dan la debida importancia al talento humano mediante el reconocimiento del esfuerzo y resultados obtenidos por el colaborador, así también Díaz (2021) señala que la comunicación en la entidades públicas de América Latina es deficiente en un 40% provocando así conflictos y demoras en los procesos de trámites, el clima laboral es conflictivo en un 65% de estas entidades públicas y a ello se suma la falta de liderazgo de los funcionarios, la mala distribución de las actividades y falta de capacitación que impulse a crecer profesionalmente a los colaboradores permitiéndoles amar su trabajo.

Según datos del INEI (2022) en el Perú existen 1 678 municipalidades distritales, de las cuales el 91,1% de sus colaboradores son contratados y solo el 8,9% son nombrados, del total de contratados el 34,7% es por la modalidad de Locación de Servicios, el 20,9% bajo el régimen CAS, el 20, 4% bajo el Decreto Legislativo N° 728 y el 11,1% bajo el régimen del decreto legislativo N° 276; tales datos estadísticos muestran las diferencias de beneficios económicos y sociales que los colaboradores de estas entidades públicas perciben, lo cual tiene incidencia en el desempeño laboral, pues no les garantiza su continuidad laboral en la entidad, creando así un nivel alto de inseguridad que influye de manera negativa en su satisfacción laboral; como lo demuestra el estudio realizado por Talavera-Salas et al. (2021), en el cual evidenciaron que el nivel de satisfacción de los colaboradores de una municipalidad en el Perú es regular en un 38, 2%; así también, Pastor & Carbajal (2022) en su estudio encontraron que el 55% de los colaboradores de una entidad pública consideran que su nivel de satisfacción laboral es regular.

A nivel local, la Municipalidad de Bajo Biavo ubicada en la provincia de Bellavista, departamento de San Martín, la misma que será materia de estudio en la presente investigación, debido a que se dejó notar que no existe una buena gestión del talento humano, lo cual se evidencia con las condiciones inadecuadas del ambiente físico donde los colaboradores realizan sus labores, las modalidades de contrato no les permite gozar de los mismos beneficios sociales y económicos a todos los colaboradores, como tampoco tener la seguridad de continuidad en su puesto de trabajo, asimismo su clima organizacional es deficiente, los ascensos con procesos irregulares que se dan dentro de la entidad generan malestar e incomodidad en otros colaboradores, así también se evidencia una inadecuada comunicación interna entre jefes de área y subordinados, deficiente liderazgo por parte de los funcionarios de la municipalidad y ausencia de motivación, tales factores repercuten de manera negativa en la satisfacción de los colaboradores.

En el marco de la problemática descrita en líneas anteriores, se formula como **problema general** la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022? **Los problemas específicos** son: ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?

El presente estudio se justificará mediante los siguientes criterios: **Conveniencia**, debido a que permitirá conocer la realidad de la competencia del talento humano y la satisfacción de los colaboradores en entidades de gobiernos locales. **Relevancia social**, porque mediante el desarrollo de la investigación se pretenden brindar beneficios significativos sobre la gestión adecuada del talento humano dentro de entidades públicas, a fin de mejorar la satisfacción de los colaboradores, servidores públicos y funcionarios. **Valor teórico**, porque la investigación expondrá características, conceptos y componentes de las variables, para lograr una

medición eficiente de las mismas, mediante el uso de teorías sobresalientes en los temas de estudio de la investigación. **Implicancias prácticas**, el presente estudio evaluará las competencias del talento humano de la Municipalidad Distrital Bajo Biavo y de qué manera estas se relacionan con la satisfacción de los colaboradores de la entidad señalada. Finalmente, se justifica en un aspecto **metodológico**, pues en su desarrollo hará uso de procedimientos, técnicas y métodos que faciliten encontrar una respuesta asertiva a los objetivos planteados en la investigación, así mismo se diseñarán instrumentos para la recolección de datos, los cuales podrán ser empleados en estudios similares.

El **objetivo general** del estudio es: Determinar la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Los **objetivos específicos** de la investigación son: OE1: Determinar la relación entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. OE2: Determinar la relación entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. OE3: Determinar la relación entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. OE4: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

La **hipótesis general** que responde a los problemas de la investigación: H₁: Existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022; H₀: No existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Las **hipótesis específicas** son: H₁: Existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. H₂: Existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. H₃: Existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. H₄: Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La competencia del talento humano se basa en conocimientos y habilidades las cuales permiten analizar y determinar el perfil que cada puesto necesita, de tal manera que permita a un trabajador desempeñar sus funciones de manera exitosa; asimismo cumplir con la satisfacción de los colaboradores los cuales son reflejados en los resultados. Desde el contexto internacional, Mendieta et al. (2020) en su informe titulado propuesta de un modelo de gestión basado en las competencias para dar solución al problema planteado. Ecuador. La investigación fue de alcance descriptivo transversal y no – experimental. Así llegaron a concluir que la competencia del talento humano fortalece la coordinación al realizar la selección y contratación del personal para un determinado puesto, considerando también el nivel de instrucción como la experiencia que ha generado sirviendo de guía para coordinar capacitaciones y mejorar el desempeño de cada uno de los colaboradores según lo requiera.

Asimismo, Berrío et al. (2021) cuyo artículo titulado factores laborales que se asocian con la satisfacción del personal administrativo de una Universidad Pública de Manizales. Colombia. La investigación fue realizada con una tipología cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Y los autores concluyeron que aquellos factores asociados a la satisfacción son: la edad, el género y antigüedad, destacando una representación alta, adicionando el salario, oportunidades de ascenso y motivación los cuales se ubican en nivel medio de la satisfacción que impactan en el desarrollo personal y laboral, influenciando de manera directa en la productividad y no solo logra objetivos personales sino también organizacionales incidiendo directamente con la satisfacción laboral.

A continuación la investigación de Vinicio y Orbe (2021) titulado incidencia de la motivación organizacional” por estrategia en la satisfacción laboral de la empresa GAD SUSCAL de Ecuador. El enfoque de la investigación fue descriptivo. Concluyeron que la motivación laboral tiene una incidencia positiva con la satisfacción laboral, puesto que es un factor que permite el mejoramiento pues la es el conjunto de pasos o procesos los cuales generan incentivos y estímulos para que los trabajadores estén influenciados constantemente por la motivación hacia los logros organizaciones.

En ese sentido Pedraza (2021) en su informe investigativo relación de las gestiones del personal con la satisfacción laboral en la institución pública de Tamaulipas. México. El estudio presentó una metodología de enfoque cuantitativo, explicativo y no – experimental. Entonces el autor concluyó: Que la gestión del personal incide positiva y moderadamente en la satisfacción y el compromiso de los trabajadores por ende es importante que se aplique una buena gestión del talento humano de tal forma que permita potencializar los conocimientos como también la satisfacción de los colaboradores.

Caso similar Gutiérrez et al. (2022) presentan una investigación titulado factores de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de crisis económica en el Municipio de Puebla. México. La estructura metodológica comprende un diseño correlacional, enfoque cuantitativo. Los autores concluyeron que los factores de retroalimentación e inducción muestran una asociación con la satisfacción, en vista, que cumplen con los límites estadísticos que permite la aceptación de las hipótesis planteadas, cuya correlación es positiva fuerte de $r=0.971$ y 0.871 respectivamente. Estos resultados, indican que a medida que los colaboradores reciben un fortalecimiento continuo de las atribuciones y responsabilidades que recaen sobre ellos, así también, que las organizaciones efectúen la inducción respectiva, estos estarán satisfechos con los aspectos procedimientos y funcionales de la organización.

A continuación, se muestra investigaciones efectuada a un nivel nacional, siendo relevante su análisis para identificar su contribución en la investigación.

En el estudio de Cubas et al. (2022) titulado relación de gestión de talento humano con el desempeño laboral en trabajadores de la “Universidad Nacional Toribio de Mendoza”. Chachapoyas. Metodológicamente fue de tipo cuantitativa, relacional, transversal además de analítica. Entonces concluyeron sobre la existencia de una relación entre las variables establecidas, dando a conocer la importancia de identificar y retener el talento humano adecuado que permita identificar, impulsar y perfeccionar al personal a través de la constante evaluación, puesto que tiene la capacidad de incentivar la producción y por ende beneficiar el desarrollo de una entidad. Es así que el capital humano viene a ser considerado como prioridad, el cual deberá estar motivado por el papel fundamental que tiene, los cuales deben

disponer de salario digno, integración, entre otros factores, de esta manera incluye de manera directa en la satisfacción de los colaboradores.

Por su parte Anastasio et al. (2019) en su artículo titulado relación entre la gestión de talento humano por competencias y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Perú. Presentó una investigación descriptiva y correlacional de enfoque cuantitativo. Donde concluyeron que la gestión de talento humano viene a ser factor influyente en lo que respecta a la motivación laboral, de esa manera influye en el aumento de su esfuerzo y se realice un correcto desempeño en las funciones encomendadas, por lo tanto, existe una relación significativa y a la vez positiva de las mencionadas variables, pues la satisfacción de los colaboradores se ve reflejadas en las actitudes de cada uno de ellos transmitiendo su conformidad y felicidad.

De acuerdo con Pareja et al. (2022), en su estudio titulado relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación de Cuzco. Perú. El tipo de investigación que se empleó fue cuantitativo y correlacional. Entonces los autores concluyeron que existe una relación significativa entre los temas planteados en el estudio, debido a que la correlación del coeficiente de Spearman obtuvo un valor de (0.675); es decir, una relación positiva y considerable entre ellas. Asimismo, señala que la gestión de talento humano cumple un rol importante en las entidades, pues los conocimientos y las habilidades beneficia la toma de decisión permitiendo brindar soluciones las cuales promueven la satisfacción laboral.

Como indican Cieza et al. (2021), en su investigación titulado análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. De esa manera concluyeron que gestionar el talento humano no solo se trata de administrar trabajadores, pues está basada en lograr que cada uno de los miembros de la institución se sienta parte de ella, participando de manera activa, también refieren que el desempeño de las féminas se relaciona de manera directa con los factores llamados “intrínsecos” como son las motivaciones, los reconocimientos, generando así satisfacción laboral, todo lo contrario con el sexo masculino, la satisfacción laboral es afectado por el perfil de un puesto, la remuneración, la supervisión y otros factores denominados

extrínsecos, generando así insatisfacción laboral, es ahí donde el conocimiento y las habilidades del talento humano es clave para una gestión adecuada la cual repercute directamente con el desempeño y por ende satisfacción laboral.

Finalmente, Montilla et al. (2021) en su investigación titulado gestión profesional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Pública de Salud de Tarapoto. Perú. Los investigadores emplearon un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, para el cual, aplicaron el cuestionario para la obtención de datos. Los autores concluyeron que los componentes de la gestión profesional como la motivación y conocimiento están relacionadas al desempeño, dado que presentaron un $r = 0.859$ y 0.901 , hecho que muestra la importancia de un adecuado proceso de gestión, por lo cual, quedo demostrado que la gestión profesional y el desempeño laboral se relacionan a un nivel correlación positivo y fuerte de 0.987 .

La variable competencia del talento humano se sustentó bajo **teorías científicas** que dieron mayor fiabilidad a las definiciones que se considerarán para conceptualizar a la variable de estudio, en ese sentido la Teoría de establecimiento de metas de Locke (1969) citado por Peña & Villón (2018) señala que cuando los colaboradores se plantean sus propias metas o tiene participación en ellas, se sienten más comprometidos al momento de hacer esfuerzos por alcanzarlas, lo cual también tiene incidencia en la actitud con la que el colaborador desarrollan su trabajo lo cual se resume en competencias que un individuo logra reunir para desempeñar con eficiencia su labor; así también, la teoría X teoría Y de MacGregor (1966) citado por Veytia & Contreras Cipriano (2019), la teoría X sostiene que las personas son perezosos y evitan responsabilidades en la medida posible, por lo que para ser motivados a cumplir con sus labores necesitan conocer las sanciones en el caso que no cumplan, mientras que la teoría Y señala que las personas tienen tendencia a buscar responsabilidades, y que el esfuerzo es componente natural en las labores, como lo es el compromiso con los objetivos que tienen recompensa.

Las competencias según Jara et al. (2018) son retos que buscan incrementar la calidad en los procesos operativos y administrativos de una empresa con la finalidad de obtener resultados favorables que se vean reflejados en el crecimiento de la productividad, para Dhanpat et al. (2020) es un conjunto de atributos que

posee un colaborador por lo que forma parte primordial de su perfil profesional, y se ve reflejado en su conducta, habilidades, capacidades, actitudes, profesionalismo, en general en su desenvolvimiento laboral; así mismo, Kwon (2022) señala que el concepto de competencia nace a partir de la necesidad de estimar la capacidad de una persona para emplear sus saberes para resolver problemas y desenvolverse correctamente en el mundo laboral, lo mismo que no sólo guarda relación con sus conocimientos, sino también con sus actitudes y valores que influyen en los resultados de sus acciones.

Desde la perspectiva de Bueno (2022) las competencias son un conjunto de capacidades demostradas por un colaborador para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas, las mismas que abarcan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de un individuo, que son resultado de la formación académica, el trabajo y la experiencia de una persona; de manera similar, Castillo (2021) señala que las competencias vienen a ser un indicador de éxito profesional, debido a que estas están determinadas por las conductas, acciones y comportamiento de una persona al realizar su trabajo. En base a la importancia de las competencias dentro de una organización nace la necesidad de gestionarlas, lo cual consiste en atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes en función a las exigencias del puesto y objetivos de la entidad.

Las actuaciones de una persona competente son cuatro según Valdivieso (2021) la primera actuación es el **saber**, la cual implica contar con los conocimientos teóricos y técnicos imprescindibles para cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo, lo mismo que demanda de estar dispuesto a aprender y desaprender, como también tener la disposición de ampliar y compartir los conocimientos; la segunda actuación es **saber hacer**, lo cual involucra emplear el conocimiento adquirido para resolver problemas o llevar a cabo funciones con eficiencia, teniendo una visión global y sistémica de la realidad Ferreiro-Seoane et al. (2019) , la tercera actuación es **saber analizar**, la cual demanda criterio para evaluar diversas situaciones, obtener información a partir de datos y priorizar actividades de acuerdo a su grado de importancia o impacto que puede tener en un determinado momento Morisaki et al. (2020); la cuarta actuación es **saber hacer que ocurra**, la misma que se

encuentra relacionada con una actitud emprendedora, que está dispuesta a asumir riesgos, donde el colaborador se convierte en un agente de cambio y logra en cierto grado su autorrealización Ramírez et al. (2021) .

La eficiente gestión de competencias genera beneficios a las entidades públicas debido a que los servicios que estas ofrecen a la población depende en gran parte de su capital humano, en ese sentido Laing (2021) señala que la gestión de competencias facilita la evaluación del desempeño de los colaboradores, mejorando así el profesionalismo de los colaboradores e instándolos a ampliar sus conocimientos; Pacherez & Marrufo (2020) señala que mejora el clima laboral debido a que induce a una cultura colaborativa y de mutua colaboración; para Rodríguez et al. (2021) favorece la inducción de los colaboradores nuevos a su puesto de trabajo y a la entidad, como también disminuye el ausentismo de los empleados y asimismo incrementa la eficacia y eficiencia de los colaboradores y por ende de toda organización.

La variable competencias del talento humano será evaluada bajo la teoría de Rojas et al. (2020) quienes han dimensionado la variable mediante los siguientes componentes:

a) conocimiento, es la noción que una persona puede tener en relación con un tema, área o procedimiento en específico. Tiene como indicadores: *Aprender a aprender*, es la autorregulación personal que hace una persona respecto a su proceso de aprendizaje. *Aprender continuamente*, es la voluntad de continuar adquiriendo conocimientos y aprendizajes de manera voluntaria. *Compartir conocimientos*, es la manera en que los conocimientos se incrementan, a la misma vez que está acción le da sentido de propósito a la vida de las personas.

b) Habilidad, es la capacidad de una persona para desempeñar de forma apropiada una actividad determinada. Tiene como indicadores: *Aplicar el conocimiento*, consiste en relacionar el conocimiento con el que se cuenta con las exigencias del mundo real. *Trabajo en equipo*, significa realizar labores de manera compartida y organizada que es considerada como una habilidad. *Liderazgo*, es la suma de habilidades blandas que permiten a una persona influir en otras con el fin de lograr objetivos en común.

c) Actitud, es el comportamiento de un colaborador frente a sus responsabilidades laborales. Tiene como indicadores: *Iniciativa*, es la capacidad de proponer y desarrollar acciones que buscan dar soluciones a determinados problemas. *Innovación*, es la capacidad de realizar cambios o mejoras en ciertos procesos u operaciones que le generen valor a la organización. *Enfoque en los resultados*, son cualidades que poseen las personas para realizar esfuerzos con la vista puesta en objetivos específicos.

d) Motivación, es un estado interno que en la persona que le empuja, dirige e insta a mantener una actitud positiva en el proceso de la consecución de metas u objetivos. *Intrínseca*, nace dentro de la persona y está dirigida por necesidades individuales como exploración, experimentación, curiosidad, entre otras. *Extrínseca*, es impulsada desde el exterior por recompensas o sanciones en su mayoría.

Del mismo modo la variable satisfacción se sustenta bajo **teorías científicas** que dan realce a los conceptos que se presentarán posteriormente, teoría de del capital humano de Becker y Schultz (1983) citado por Acevedo (2018) en la cual explican que las compensaciones salariales y no salariales tienen incidencia en la satisfacción de los colaboradores, por lo que deben ser consideradas como herramienta estratégica a fin de incrementar la satisfacción y el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, la teoría Z de Ouchi (1981) citado por Duarte (2018) que está fundamentada en tres principios básicos que generan mayor satisfacción en los colaboradores, el primero es la confianza que un individuo percibe que fue depositada en él, lo cual le motiva a esforzarse por no defraudar tal confianza; el segundo principio es trato íntimo, el cual está relacionado con la preocupación o interés sincero que el jefe puede mostrar por la vida personal del colaborador ya que el auto sostiene que es imposible separar la vida personal de la vida laboral; y como último principio sutileza en las relaciones, que se refiere a un trato humanizado dentro de una organización, lo cual genera un buen ambiente laboral.

Asimismo, la variable **satisfacción laboral** es **conceptualizada** bajo el aporte de diferentes autores que definen y caracterizan como tal, en ese sentido Huang & Wang (2019) menciona que la satisfacción laboral es el grado en que un

colaborador se siente a gusto con su trabajo; para Pawliczek (2021) es la respuesta afectiva y emocional que tiene un trabajador a su trabajo como un todo, tal respuesta puede ser positiva o negativa. Desde otra óptica, la satisfacción laboral es vista como un conjunto de emociones creadas en los colaboradores en base a sus experiencias y situaciones vividas de manera personal como organizacionales que producen satisfacciones agradables o desagradables (Chiang Vega et al., 2021). Por otro lado, Montoya-Cáceres et al. (2020) consideran que la satisfacción laboral es el bienestar y seguridad que la organización brinda a sus trabajadores con la finalidad de lograr un mejor desempeño laboral.

Los **resultados positivos** de la satisfacción laboral desde la percepción de Leonardi & Ventola (2021) son: mayor eficiencia en los, pues cuando los colaboradores se sienten a gusto en su trabajo realizan mayores esfuerzos por ser más competitivos, incremento del compromiso laboral, debido Marques-Duarte & Yamaguchi (2019) a que cuando los trabajadores disfrutan su trabajo su sentido de pertenencia se incrementa; así también, la productividad será mayor, debido a que cuando los colaboradores se sienten satisfechos en su trabajo están dispuestos a realizar actividades que van más allá de sus obligaciones. En ese sentido Bargsted et al. (2019) sostiene que resulta muy favorable aplicar estrategias que fortalezcan la satisfacción laboral a fin de incrementar la eficiencia en los servicios que brindan las entidades públicas a la comunidad, como también para cumplir con las responsabilidades propias de estas con entidades que las supervisan.

Los **factores** que afectan de manera negativa a la satisfacción laboral son las condiciones físicas o materiales Pujol - Cols & Lázaro - Salazar (2018), así también están las políticas administrativas que rigen el comportamiento de los colaboradores, las relaciones sociales que los colaboradores puedan establecer en su ambiente de trabajo, la relación con sus supervisores y beneficios laborales no remunerativos. Así mismo, Sharma et al. (2021) menciona que un buen ambiente laboral afecta de manera directa en la satisfacción de los empleados. Otro factor influyente es el tipo de liderazgo que los funcionarios o servidores públicos ejercen sobre los colaboradores, así también el acceso a las oportunidades de seguir una línea de carrera tiene incidencia en la satisfacción ocupacional (Veloso et al., 2019).

A fin de dar a conocer las dimensiones de satisfacción laboral, se ha considerado lo expuesto por Boada (2019), quien define la primera dimensión:

a) Retos laborales, como los desafíos propios que exige el trabajo al colaborador, por lo que requiere de esfuerzos para cumplirlos y obtener resultados favorables que le permitan sentirse satisfecho con la actividad realizada. Tiene como indicadores: Identidad con la tarea, son las funciones necesarias que debe realizar un trabajador para cumplir satisfactoriamente con su labor, de manera que la labor será completa o identificable. Significancia de las tareas, es el grado en que el trabajo influye en la vida de otras personas. Autonomía, es la medida en que el trabajo proporciona a las personas libertad, independencia y discreción sustanciales para organizar sus actividades y determinar los procedimientos para realizarlo. Retroalimentación, es definida como un sistema de control que permite valorar las fortalezas y reducir las debilidades con la finalidad de optimizar las tareas.

b) Condiciones del trabajo, son aspectos determinantes en la percepción positiva o negativa del trabajador sobre su trabajo. Tiene como indicadores: Oportunidades y desarrollo, está relacionado con el fortalecimiento de habilidades y capacidades de los colaboradores a fin de optimizar su desempeño como profesional. Supervisión, es un conjunto de actividades a las que está sometido un trabajador a fin de maximizar su eficacia. Características del trabajo, son las peculiaridades de cada puesto de trabajo y que en base a ello exigen determinados esfuerzos.

c) Reconocimiento personal, es el acto de correspondencia que demuestra una organización a sus colaboradores por su desempeño. Tiene como indicadores: Programa de reconocimientos, son estrategias de las cuales hacen uso las organizaciones para demostrar el valor de los esfuerzos y méritos de los colaboradores. Beneficios sociales, son aquellos beneficios que por ley le corresponden al colaborador y que las organizaciones están obligadas a reconocer en base al tipo de contrato que haya firmado el colaborador.

d) Beneficio económico, Son los beneficios financieros que una persona percibe después de haber cumplido con una actividad en un determinado tiempo. Tiene como indicadores: Compensación financiera directa, entre ellos se encuentran los

sueldos fijos e incentivos. Compensación financiera indirecta, allí encontramos el seguro de salud, pensión de jubilación, vacaciones, cts.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: el informe comprende de un tipo de investigación básica, dado que integra conocimientos necesarios para la solución de los problemas evidenciados, así también; asimismo, contribuyó en la obtención de nuevos conocimientos en función al análisis de los temas. Por su parte, Valderrama (2019) sostiene que estos tipos de estudios se caracterizan por emplear los conocimientos para una mejor comprensión de la realidad, que conlleva a la construcción de ideas o estrategias para dar solución al problema identificado.

También, se empleó un tipo de investigación cuantitativa, según, Príncipe (2018), estos estudios requieren el uso de métodos estadísticos para medir y estimar el tamaño del fenómeno o pregunta de investigación para probar hipótesis.

Diseño de investigación: el estudio vislumbra un **diseño no experimental**, según, Carrasco (2019), estos carecen de manipulación, en ese sentido, en el procesos de la investigación se observaron los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y determinar conclusiones y por ende, posibles recomendaciones.

Por consiguiente, presentó un **corte transversal**, en vista que los procedimientos, técnicas y métodos serán empleados en periodos ya definidos, es decir, 2022.

También fue **descriptivo-correlacional**, por cuanto, como parte de los resultados, fue necesario conocer las características y cualidades de las variables, para definir el grado de correlación existente entre las mismas, de esa manera responder los objetivos inferenciales. También, Hernández & Mendoza (2018), señalan que los estudio descriptivos permiten descubrir nuevos hechos y significados de una investigación para llevar a cabo para medición de dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: *Competencias del talento humano*

Definición conceptual: Es un conjunto de atributos que posee un colaborador por lo que forma parte primordial de su perfil profesional, y se ve reflejado en su conducta, habilidades, capacidades, actitudes, profesionalismo, en general en su desenvolvimiento laboral (Rojas et al. 2020).

Definición operacional: Las competencias de talento humano serán estimadas mediante el desarrollo de un cuestionario compuesto por sus dimensiones e indicadores, cuyas respuestas están establecidas por las escalas de Likert, que facilitó la comprobación de las hipótesis.

Indicadores: aprender a aprender, aprender continuamente, compartir conocimientos (pertenecientes a la dimensión conocimiento); aplicar el conocimiento, trabajo en equipo, liderazgo (pertenecientes a la dimensión habilidad); iniciativa, innovación, enfoque en los resultados (pertenecientes a la dimensión actitud); intrínseca, extrínseca (pertenecientes a la dimensión motivación).

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: satisfacción

Definición conceptual: es la respuesta afectiva y emocional que tiene un trabajador a su trabajo como un todo, tal respuesta puede ser positiva o negativa. Desde otra óptica, la satisfacción laboral es vista como un conjunto de emociones creadas en los colaboradores en base a sus experiencias y situaciones vividas de manera personal como organizacionales que producen satisfacciones agradables o desagradables (Boada, 2019).

Definición operacional: la variable satisfacción será evaluada a través de un cuestionario que contuvo un conjunto de preguntas relacionadas a las dimensiones e indicadores de las variables, para lo cual, fue necesario la aplicación de las escalas de Likert.

Indicadores: identidad con la tarea, significancia de las tareas, autonomía, retroalimentación (pertenecientes a la dimensión retos laborales); oportunidades y desarrollo, supervisión, características del trabajo (pertenecientes a la dimensión

condiciones del trabajo); programas de reconocimientos, beneficios sociales (pertenecientes a la dimensión reconocimiento personal); compensación financiera directa, compensación financiera indirecta (pertenecientes a la dimensión beneficio económico).

Escala de medición: ordinal.

Nota: Cabe señalar que la matriz de operacionalización se encontrará expuesta en los anexos de la investigación, en la misma que estarán detallados los componentes de las variables.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es el conjunto de casos, personas, animales u objetos que concuerda con determinadas características que un investigador desea analizar (Robles, 2019). En ese sentido la población del estudio se conformó por 80 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

Criterios de inclusión: En el estudio se consideró a todos los funcionarios y servidores públicos de ambos sexos, mayores de edad, que de manera voluntaria deseen participar en el estudio, además, cuyo tiempo de permanencia en la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, sea mayor a un año.

Criterios de exclusión: En el estudio se excluyó a todos aquellos funcionarios o servidores públicos menores de edad, aquellos cuyo tiempo de permanencia sea menor a un año, a los practicantes, aquellos que no se encuentren en la nómina de trabajadores y a todos aquellos que no deseen participar de manera voluntaria en el estudio.

Muestra

La muestra del estudio se encontró constituida por la totalidad de la población, es decir 40 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que como lo manifiesta Hernández & Carpio (2019), es muestreo por conveniencia cuando los participantes son seleccionados a criterio del investigador, según los objetivos que desean alcanzar.

Unidad de análisis

Un funcionario o servidor público de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a emplear en el estudio fue la encuesta, la cual es un procedimiento propio de la investigación cuantitativa en la cual el investigador recoge información a través de un cuestionario prediseñado (Hernández & Duana, 2020).

Instrumento

El cuestionario es el instrumento que fue utilizado en la investigación para recolectar datos, el cual según Carrasco (2019) es un medio que permite ordenar una serie de preguntas o enunciados de acuerdo a la variable de estudio, dimensiones e indicadores establecidos. Para la evaluación de las variables fue necesario que el investigador diseñe dos cuestionarios, en ese sentido el que evaluó la variable competencias del talento humano fue elaborado bajo la teoría de Rojas et al (2020), el cual se encontró constituido por 17 enunciados organizados de la siguiente manera, en función a las dimensiones de la variable: Conocimiento (1- 4), habilidad (5 – 9), actitud (10- 12) y motivación (13 – 17); el mismo que tiene como rangos: Bajo (17 – 38), medio (39 – 61) y alto (62 – 85).

El cuestionario que permitió evaluar la variable satisfacción fue diseñado considerando la teoría expuesta por Boada (2019), el mismo que se encontró conformado por 18 enunciados distribuidos de la siguiente manera: Retos laborales (1 – 4), condiciones del trabajo (5 – 10) reconocimiento personal (11 – 13) y

beneficio económico (14 – 18). Tiene como rangos: Bajo (18 – 41), medio (42 – 65) y alto (66 - 90).

Se empleó la escala de Likert para medir ambos instrumentos, donde: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Validez

De acuerdo con las exigencias académicas los instrumentos fueron validado por expertos quienes estimaron el cumplimiento de los criterios metodológicos de los instrumentos aplicados, según los resultados obtenidos de los tres especialistas los cuestionarios son aptos y válidos para la recolección de información, por cuanto muestran pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Para efectuar la confiabilidad de los instrumentos, se ha desarrollado una prueba piloto que ha consistido en la aplicación de los instrumentos a los participantes del estudio, seguidamente, los datos obtenidos se ingresaron en una hoja Excel para su ordenamiento y depuración que por consiguiente fueron introducidos en el software estadístico SPSS 27, que facilito el cálculo del Alfa de Cronbach, cuyos resultados revelaron que el instrumento que estima V1, presenta un coeficiente igual a 0.973, por otro lado, la satisfacción presenta un alfa igual a 0.965. según lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018) los instrumentos muestran fiabilidad cuando cuyo coeficiente ostenta un valor mayor a 0.75. En ese sentido, los instrumentos cumplen los criterios estadísticos para su aplicación en el presente informe científico.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se identificó a la población de estudio y se solicitó el permiso necesario para la aplicación de los instrumentos. Seguidamente, se realizó un breve análisis de las deficiencias que se encuentran presente en la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo a fin de poder elegir las variables y efectuar una revisión exhaustiva de aporte teóricos actuales y confiables con el propósito de caracterizar y dimensionar a las variables de manera que su evaluación resulte óptima. Después

de haber diseñado, validados y confiabilidades los instrumentos, estos fueron aplicados de manera presencial sobre la muestra, la cual fue previamente seleccionada mediante la fórmula estadística de poblaciones infinitas. Durante el proceso de recolección se socializaron los instrumentos y se solicitó la participación voluntaria de cada una de las unidades de estudio. Posteriormente se procedió a ordenar los datos obtenidos en una hoja Excel, para luego exportarlos y procesarlos en el programa SPSS V28, el cual permitió la presentación de los datos numéricos y estadísticos mediante tablas o figuras, que inmediatamente fueron interpretadas, para posteriormente presentar las discusiones, conclusiones y recomendaciones en función a los resultados obtenidos, las mismas que fueron presentadas de manera presencial a los responsables de la entidad donde se realizó el estudio. Asimismo, se contó con la aprobación oportuna de la investigación, la cual determinó la fecha de sustentación.

3.6. Método de análisis de datos

En el desarrollo del estudio se hizo uso de dos métodos de análisis, uno de ellos es el método de análisis descriptivo que hace uso de la estadística descriptiva, dado que en el estudio fue conveniente presentar los resultados que revelen el nivel o estado actual de las variables. El segundo método a emplear, fue el análisis inferencial (estadística inferencial), el cual nos permitió analizar en un primer momento los datos obtenidos en la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov, la misma que determinó cuál es la prueba adecuada (Rho de Spearman, Pearson o Chi cuadrado) para evaluar la relación existente entre ambas variables, donde también fue necesario el análisis inferencial para conocer el nivel de significancia y grado de correlación entre las variables del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Durante la ejecución del estudio se consideró los siguientes principios éticos: **Beneficencia**, ya que se presentaron y dio a conocer las sugerencias a la Municipalidad Distrital del bajo Biavo, las cuales buscaron favorecer la satisfacción de los colaboradores mediante una adecuada gestión de competencias en la entidad pública. Así también, se tuvo en cuenta el principio de **autonomía**, puesto que se respetó la libertad de decisión de participar o no en el estudio de manera

voluntaria. De igual manera, se consideró el principio de **no maleficencia**, debido a que la investigación solo se realizó con fines académicos, más no de generar ningún tipo de daño a la entidad. Finalmente se consideró el principio de **justicia**, el cual se demostró mediante el trato imparcial a todos los participantes del estudio, donde no se realizó ningún tipo de discriminación ya sea de género, creencia religiosa, color de piel, procedencia, entre otros que pueda atentar contra el bienestar de los individuos.

Cabe señalar que se tuvo en cuenta las normativas señaladas por la por la Universidad César Vallejo en el marco del código de ética. Además, se respetaron los derechos de autor bajo las normas APA 7° edición, las mismas que permitió realizar presentar las tablas y figuras de acuerdo con los estándares internacionales amparados por dichas normas, en ese sentido resultó necesario el uso del gestor bibliográfico Mendeley.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Como parte del estudio se aplicaron las encuestas a los colaboradores de las instituciones mediante una reunión desarrollado el 21 de diciembre, tal hecho, ha facilitado el cálculo de las frecuencias y porcentajes que muestran el nivel de las variables y dimensiones que a continuación se presentan en la siguientes tablas y figuras.

Tabla 1.

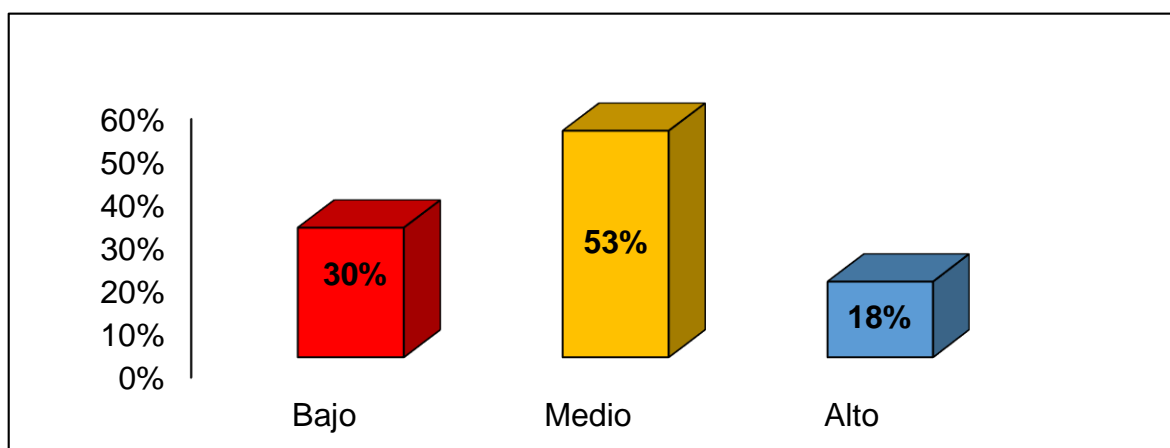
Nivel de competencias del talento humano - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Variable	Nivel	Rangos	F	%
Competencias del talento humano	Bajo	17 - 40	12	30%
	Medio	41 - 64	21	53%
	Alto	65 - 85	7	18%
	Total		40	100%

Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Figura 1

Nivel de competencias del talento humano - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo



Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Interpretación

De acuerdo con la información expresada en la tabla y figura 1, el nivel de competencias del talento humano en la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo,

según los encuestados lo califican de nivel medio en un 53%, seguido de un nivel bajo del 30% y una pequeña muestra lo estiman alto en un 18%

Tabla 2

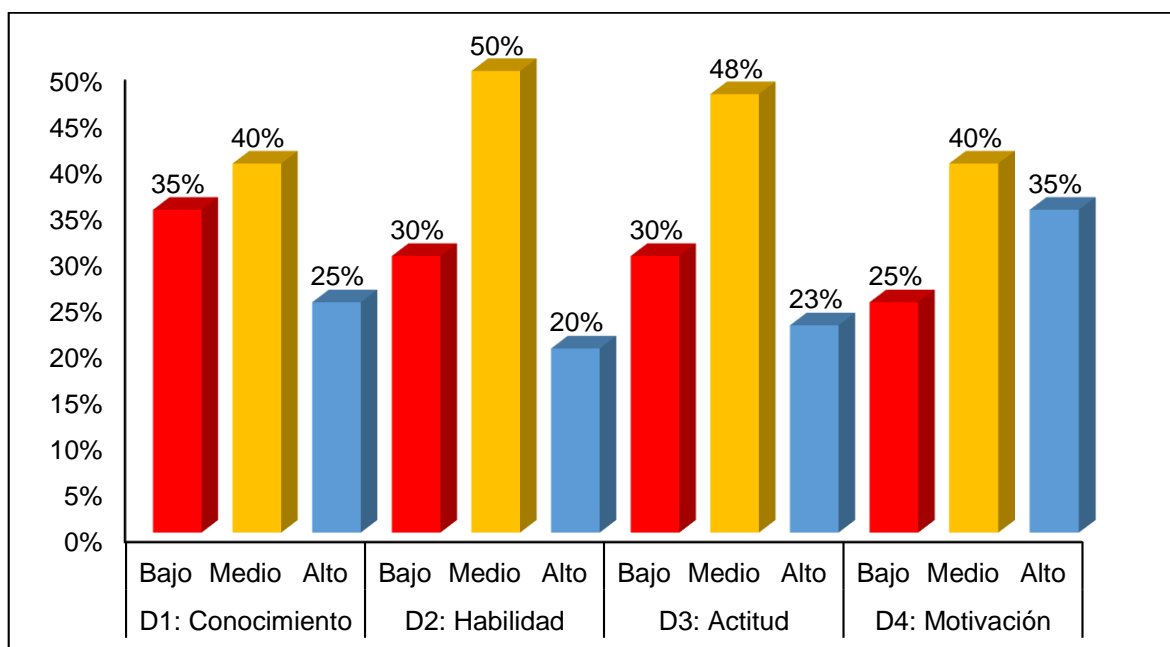
Nivel de las dimensiones de las competencias del talento humano

Nivel	D1: Conocimiento		D2: Habilidad		D3: Actitud		D4: Motivación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	14	35%	12	30%	12	30%	10	25%
Medio	16	40%	20	50%	19	48%	16	40%
Alto	10	25%	8	20%	9	23%	14	35%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Figura 2

Nivel de las dimensiones de las competencias del talento humano



Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Interpretación

Así también, el análisis de la tabla y figura 2 se muestran los resultados de los niveles que presentan las dimensiones de la variable competencias del talento humano, según la información expuesta la dimensión conocimiento es calificado como medio en un 40% seguido de un nivel bajo del 35% y alto en un 25%. No

obstante, la dimensión habilidad presenta un valor medio (50%) mayor a lo mencionado anteriormente, también es representado por un valor bajo del 30% y alto en un 20%. Seguidamente, la dimensión actitud presenta una calificación de nivel medio en un 48% según los encuestados, pero el 30% manifiesta que es bajo en la organización y alto en un 23%. Finalmente, la dimensión motivación también presenta un valor similar al conocimiento, al ser calificado medio en un 40%, bajo en un 25% y alto en un 35%. Estos resultados evidencias que la organización debe efectuar mejoras para fortalecer las competencias del talento humano en miras del cumplimiento de las metas institucionales.

Tabla 3

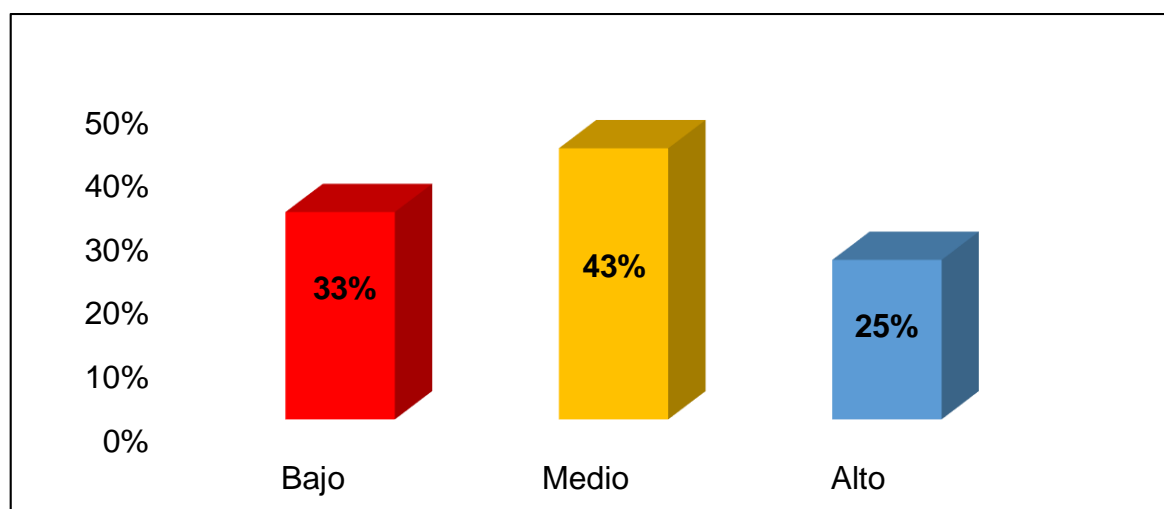
Nivel de satisfacción de los colaboradores - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Variable	Nivel	Rangos	F	%
Satisfacción de los colaboradores	Bajo	18 - 42	13	33%
	Medio	43 - 67	17	43%
	Alto	68 - 90	10	25%
	Total		40	100%

Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Figura 3

Nivel de satisfacción de los colaboradores - Municipalidad Distrital del Bajo Biavo



Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Interpretación

Caso similar la tabla y figura 3 muestran valores que califican el nivel de satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, según el 100% de los participantes, el 43% lo estima de nivel medio, el 33% de nivel bajo y el 25% de nivel alto.

Tabla 4

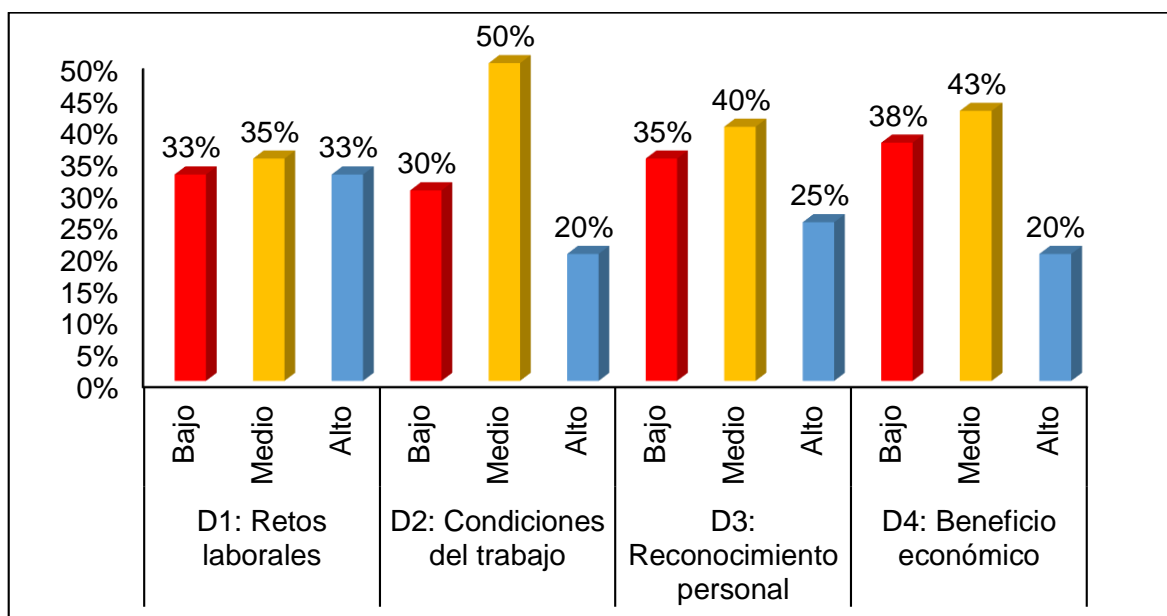
Nivel de las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores

Nivel	D1: Retos laborales		D2: Condiciones del trabajo		D3: Reconocimiento personal		D4: Beneficio económico	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	13	33%	12	30%	14	35%	15	38%
Medio	14	35%	20	50%	16	40%	17	43%
Alto	13	33%	8	20%	10	25%	8	20%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Figura 4

Nivel de las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores



Fuente: Base de datos obtenidos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo

Interpretación

La tabla 4 y figura 2, revelan el nivel de las dimensiones de la satisfacción de los colaboradores, y de acuerdo con los datos la dimensión retos laborales es

calificado como medio en un 35%, seguido de bajo y alto en un 33%. Con un puntaje mayor fue calificado las condiciones del trabajo que según los participantes es medio en un 50%, bajo en un 30% y alto en un 20%. No obstante, el reconocimiento personal presento un valor menor, es decir una calificación media del 40%, seguido de bajo en un 35% y alto en un 25%. Por otro lado, el beneficio económico presenta un nivel medio del 43%, bajo en un 38% y una muestra menor señala que es alto en un 20%.

Resultados inferenciales

Por consiguiente, se evidencia los datos y estadígrafos que muestran el nivel de correlación y por ende la aceptación de las hipótesis planteadas por el investigador.

Como uno de los cálculos iniciales se ha desarrollado determinar la prueba de Shapiro-Wilk (para muestras menores a 50 sujetos), con el fin de identificar la distribución de normalidad de los datos, esto permitirá definir el estadígrafo a emplear en la comprobación de las hipótesis, en caso de que el nivel de significancia sea menor al 0.05, se procede a desarrollar una prueba no paramétrica, caso contrario es necesario la aplicación de r de Pearson.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Competencia del talento humano	0.884	40	0.001
V2: Satisfacción de los colaboradores	0.881	40	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Según los datos manifestados en la tabla 5, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk reveló que datos no provienen de una distribución normal, en vista que el nivel de significancia de ambas variables (0.001) muestran valores menores a

($\alpha=0,050=5\%$), hecho que llevo aceptar la aplicación de una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para comprobar las hipótesis.

Prueba de la hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022

Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se concluye H0

Si el $p < 0,05$ se concluye H1

Tabla 6

Correlación entre la competencia del talento humano y la satisfacción de los colaboradores

			Competencia del talento humano	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Competencia del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,768**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción de los colaboradores	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,768**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Tal como se evidencia los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta entre las variables (0.768), así también, el nivel de

significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que expresa que existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Esto quiere decir, que a medida que la organización presente un adecuado nivel de las competencias lo trabajadores mostraran una tendencia mayor de satisfacción, es por ello, que los criterios mencionados en la presente tabla deben ser analizados para optimizar cada uno de los elementos de garantizan una apropiada gestión del talento humano.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se concluye H0

Si el $p < 0,05$ se concluye H1

Tabla 7

Correlación entre los conocimientos y la satisfacción de los colaboradores

			Conocimiento	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,795**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción de los colaboradores	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,795**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Según los datos generados, los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta (0.795) entre el conocimiento y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que expresa que existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Estos resultados demuestran que a medida que los conocimientos se desarrollen en los trabajadores, estos mostrarán una mayor satisfacción al desarrollar sus actividades, logrando criterios de oportunidad y eficiencia, de esa manera la organización pueda alcanzar los objetivos propuestos en cada año, por ello, se deben evaluar para la propuesta de estrategias que maximicen los elementos estudiados.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022

H0: No existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022

Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se concluye H0

Si el $p < 0,05$ se concluye H1

Tabla 8

Correlación entre la habilidad y la satisfacción de los colaboradores

			habilidad	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Habilidad	Coeficiente de correlación	1.000	,808**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción de los colaboradores	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,808**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Tal como se evidencia los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta (0.808) entre la habilidad y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que expresa que existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Esto indica que a medida que los colaboradores desarrollen sus habilidades así mismo la organización participe en ello mediante una retroalimentación continua, estos podrán mostrar una mayor satisfacción de sus funciones, y, por ende, habrá un crecimiento económica y social de la institución.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se concluye H0

Si el $p < 0,05$ se concluye H1

Tabla 9

Correlación entre la actitud y la satisfacción de los colaboradores

		Actitud	Satisfacción de los colaboradores	
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1.000	,832**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción de los colaboradores	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,832**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	40	40	

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

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Según los datos generados, los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta (0.832) entre la actitud y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que expresa que existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. Estos datos manifiestan que a mayor actitud el colaborador desarrolle mayor será su satisfacción, es por ello, que la organización debe fomentar la aplicación de actividad para fortalecer sus actitudes de esa manera contribuir con los intereses de la organización.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

H0: Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022.

Regla de decisión

Si el $p \geq 0,05$ se concluye H0

Si el $p < 0,05$ se concluye H1

Tabla 10

Correlación entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores

		Motivación	Satisfacción de los colaboradores	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,788**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción de los colaboradores	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,788**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	40	40	

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

Fuente: Base de datos del software estadístico SPSS 27

Interpretación

Tal como se evidencia los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta (0.788) entre la motivación y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que expresa que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022. De la misma manera, la motivación es un elemento fundamental en el desempeño de los colaboradores y según los datos estadísticos a medida que estos se desarrollen, la motivación presentará un comportamiento ascendente, por lo tanto, la organización debe preocuparse para mejorar estos aspectos a fin de fortalecer las condiciones laborales.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se dan a conocer los resultados obtenidos de la investigación, los cuales serán contrarrestados con los resultados de otros investigadores a fin de responder a los propósitos del estudio:

Como primer objetivo, se buscó determinar la relación entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, los resultados demostraron la existencia de una correlación positiva alta (0.795) entre el conocimiento y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$). De igual forma los resultados encontrados por Pedraza (2021) se asemejan; porque sostiene que para lograr la satisfacción de los colaboradores se debe contar con una pertinente gestión del personal donde se incentiven y potencialicen sus conocimientos por medio de capacitaciones que estén orientados a fortalecer la formación profesional del personal. Por otro lado, Berrío et al. (2021) presenta resultados diferentes ya que concluye que uno de los elementos que muestra dependencia con la satisfacción son los aspectos salariales que actúa como un elemento eficaz para lograr mayor compromiso en los colaboradores. Los resultados alcanzados también otorgan relevancia a la teoría expuesta por Valdivieso (2021) quien señala que los conocimientos teóricos y técnicos imprescindibles son fundamentales para cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo, lo mismo que demanda de estar dispuesto a aprender y desaprender, como también tener la disposición de ampliar y compartir los conocimientos, los mismos que conllevan a una mayor satisfacción de las actividades laborales que aterrizan en el cumplimiento eficaz de las metas.

En el segundo objetivo se buscó determinar la relación entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, cuyos resultados revelaron la existencia de una correlación positiva alta (0.808) entre la habilidad y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$). Del mismo modo Pareja et al. (2022) presentaron resultados parecidos, puesto que obtuvieron un coeficiente de correlación igual a ,675 en los temas investigados, es decir, las habilidades con las que cuente el personal van a permitir la adecuada toma de

decisiones y el desarrollo pertinente de sus labores; asimismo, les va a permitir dar soluciones a las dificultades que se presentan dentro de sus áreas de trabajo, lo que se va a convertir en satisfacción personal como profesional. La teoría de Ferreiro-Seoane et al. (2019) gana relevancia con los resultados logrados, en vista que señala que las habilidades parte del conocimiento adquirido el cual permite resolver problemas o llevar a cabo funciones con eficiencia, teniendo una visión global y sistémica de la realidad y por ende una mayor satisfacción.

En objetivo tres, se buscó determinar la relación entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, según los datos generados, los valores estadísticos revelaron la existencia de una correlación positiva alta (0.832) entre la actitud y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$). De igual forma Anastasio et al. (2019) alcanzó resultados semejantes por cuanto mencionó que la satisfacción de los colaboradores se ve reflejados en las actitudes que estos transmiten según el nivel de conformidad con las actividades que realizan; por lo tanto, las entidades públicas deben preocuparse por el bienestar y comodidad de sus colaboradores de manera que brinden servicio a la población de manera eficiente. Asimismo, los resultados se relacionan con la teoría expuesta por Ramírez et al. (2021) quien señala actuación es saber hacer que ocurra, la misma que se encuentra relacionada con una actitud emprendedora, que está dispuesta a asumir riesgos, donde el colaborador se convierte en un agente de cambio y logra en cierto grado su autorrealización.

En el cuarto objetivo, se buscó determinar la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, y después del procedimiento estadístico los valores confirmaron la existencia de una correlación positiva alta (0.788) entre la motivación y la satisfacción, así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$). De igual forma Montilla et al. (2021) alcanzó resultados semejantes a los del estudio, donde el p-valor fue igual a ,000 y el $r=,849$; es decir, existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral; por lo que es sustancial que las instituciones realicen actividades que le permitan mantener a sus colaboradores incentivados y con las ganas de seguir aportando a la entidad como a la sociedad en general, del mismo modo les reconozcan

tanto económicamente como emocionalmente por las actividades que llevan a cabo. Así también, la teoría de Rojas et al. (2020) quien manifiesta que la motivación conlleva a una actitud positiva en el proceso de la consecución de metas u objetivos y por ende la satisfacción de las labores desarrolladas.

En cuanto al objetivo general del estudio determinar la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, ha sido necesario la aplicación de técnicas y métodos estadísticos entre ellos la aplicación del estadígrafo de correlación rho de Spearman, el cual ha confirmado que las variables presentan una correlación positiva alta entre las variables (0.768), así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00<0.05$). Caso similar sucede con el estudio de Gutiérrez et al. (2022) que alcanzó resultados semejantes, es decir los autores concluyeron que los factores de gestión del talento humano muestran una asociación con la satisfacción, en vista, que cumplen con los límites estadísticos que permite la aceptación de las hipótesis planteadas, cuya correlación es positiva fuerte de $r= 0.971$. esto indica que a medida que los colaboradores reciben un fortalecimiento continuo de las atribuciones y responsabilidades que recaen sobre ellos, así también, que las organizaciones efectúen la inducción respectiva, estos estarán satisfechos con los aspectos procedimientos y funcionales de la organización. Los resultados alcanzados también otorgan relevancia a la teoría del establecimiento de metas expuesta por Locke (1969) citado por Peña & Villón (2018) señala que cuando colaboradores se plantean sus propias mentas o tiene participación en ellas, se sienten más comprometidos al momento de hacer esfuerzos por alcanzarlas, lo cual también tiene incidencia en la actitud con la que el colaborador desarrollan su trabajo lo cual se resume en competencias que un individuo logra reunir para desempeñar con eficiencia su labor

En lo que respecta a la debilidades metodológicas del estudio, se ha identificado entre ellos la falta de aplicación de un instrumento como la entrevista que hubiera clarificado de manera detallada aspectos relacionados a las competencias de la gestión del talento humano, la misma que estuviera dirigida al gerente general de la institución de esa manera la aportación practica del estudio tendrá mayor sostenibilidad en la medida que el gerente identifique eficazmente los problemas

y la importancia de la gestión del talento humano. Así también, el tamaño de la muestra ha limitado que los resultados presenten mayor sostenibilidad por lo que hubiera sido importante considerar en su totalidad a la población, de esa manera, conocer más de cerca la percepción de todos los colaboradores.

En cuanto a las fortalezas metodológicas, el informe presenta una estructura permitiente que ha permitido conclusiones veraces y por ende, la determinación de recomendaciones útiles para la organización. Así también, la presentación de antecedentes actuales brinda una mejor presentación de la situación actual de las variables, los cuales permiten confrontar los resultados logrados, además, de que serán útiles para la comunidad científicas para el análisis de las variables tratadas. También, se ha presentado una bibliografía robusta indexadas de revistas de alto impacto científico el cual le brinda al informe relevancia.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Con respecto al objetivo principal del estudio se ha determinado que existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022, dado que los valores estadísticos revelan la existencia de una correlación positiva alta entre las variables (0.768), así también, el nivel de significancia se encuentra dentro de los límites de aceptación ($p=0.00$), esto releva una relación directa, es decir a la medida que los colaboradores presenten un adecuado nivel de sus competencias, estos mostrarán mayor de satisfacción de sus funciones.
- 6.2. También se ha demostrado que existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, debido que presenta una correlación positiva alta (0.795), y un nivel de significancia igual a ($p=0.00$), tales resultados expresan que la satisfacción está influenciada por el conocimiento que presentan los colaboradores, a la medida que uno de estos criterios crezca el otro también mostrará una tendencia similar.
- 6.3. Se ha determinado que existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, debido que se constató una correlación positiva alta (0.808), y un nivel de significancia igual a ($p=0.00$), esto quiere decir que las habilidades es un elementos fundamental para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores y a la medida que uno de esto presente una tendencia mayor o menor el otro mostrará en mismo comportamiento debido a su dependencia directa.
- 6.4. Se ha identificado que existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, por cuanto, evidencia una correlación positiva alta (0.832), y un nivel de significancia igual a ($p=0.00$), estos resultados muestran que a la medida que el colaborador fortalezca sus actitudes estos presentarán mayor satisfacción de sus actividades.
- 6.5. Se ha comprobado que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, dado que ostenta una correlación positiva alta (0.788), y un nivel de significancia con un valor igual a ($p=0.00$), esto indica que la motivación es un elemento fundamental

para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores y a la medida que uno de esto presente una tendencia mayor o menor el otro mostrará en mismo comportamiento debido a su dependencia directa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al encargado del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Bajo Biavo, se recomienda realizar capacitaciones trimestrales sobre temas de liderazgo y trabajo en equipo; en las que les permitan ser partícipes a los colaboradores y compartan conocimientos como experiencias; asimismo, les permita desarrollar sus competencias de liderazgo para la consecución efectiva de sus actividades. Todo ello, con la intención de incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad, se recomienda desarrollar eventos formativos que contribuyan en el crecimiento profesional de los servidores. Para cumplir con estas actividades los colaboradores deben tener la disponibilidad de continuar adquiriendo conocimientos y estén dispuestos a compartir dentro de la organización, de manera que se cumplan con los objetivos institucionales y personales.
- 7.3. Al encargado de recursos humanos de la municipalidad se le recomienda desarrollar estrategias de liderazgo y trabajo en equipo donde permita a los servidores aplicar sus conocimientos adquiridos en la institución; y demuestren un liderazgo efectivo al momento de trabajar para el logro de objetivos institucionales; para lo cual el personal directivo debe favorecer el desarrollo de las habilidades de liderazgo de los colaboradores. Esto va a permitir que los servidores se sientan satisfechos con las actividades que realizan en la institución.
- 7.4. Se recomienda al jefe de área realizar reuniones permanentes para que los colaboradores puedan ser partícipes en las propuestas para mejorar los resultados de la municipalidad; es decir, los colaboradores sean capaces de proponer y ejecutar acciones a fin de dar solución a los problemas que se presenten en su área de trabajo. Todo ello, se logra con capacitaciones permanentes donde los jefes de cada área tengan un acercamiento con los colaboradores.
- 7.5. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad se recomienda realizar talleres participativos para motivar a los colaboradores en sus actividades diarias, como también conocer las necesidades básicas que tiene cada uno de ellos y asignar la remuneración económica correspondiente según las

labores que desempeñan. La motivación de los colaboradores para el desarrollo pertinente de sus labores se centra básicamente en la remuneración que reciben y a la comodidad que sientan en sus áreas de trabajo; todo ello, va a permitir que se sientan satisfechos y cómodos en la consecución de sus responsabilidades.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y saberes*, 5(8), 58–72. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/download/971/1420>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12(4), 436–448. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Bargsted, M., Ramírez - Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Applied Psychology*, 35(3), 168–195. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057002>
- Berrío, L., Osorio, D., & Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Eleuthera*, 23(2), 101–123. <http://www.scielo.org.co/pdf/eleut/v23n2/2011-4532-eleut-23-02-101.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bueno, G. F. (2022). Observaciones al enfoque por competencias y su relación con la calidad educativa. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(32), 93–117. <https://doi.org/10.17163/SOPH.N32.2022.02>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos.
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97–120. <https://doi.org/10.15381/IDATA.V24I1.16287>
- CEPAL. (2021). Panorama Social de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/1/S2100655_es.

pdf

- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/RET.N22.2021.10>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270–287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz Martin, Polo, B., De la Cruz, R., González, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas. *Pakamuros*, 10(2), 56–68. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V18I0.1302>
- Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc*, 17(2), 245–256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Duarte, M. E. (2018). Construir la vida: viejos problemas, nuevos desafíos para la Psicología. *Orientación y sociedad*, 18(1), 15–44. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932018000100003
- Ferreiro-Seoane, F. J., Campo Villares, M. O. Del, & Camino-Santos, M. (2019). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y administración*, 64(3), 1–10. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1641>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, 26(26, No 2-2022), 1–21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79.

- <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Huang, K.-P., & Wang, K. Y. (2019). A Study on the Correlation between Working Pressure and Job Satisfaction from the Viewpoint of Work Exhaustion. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 1(64), 235–245. <https://doi.org/10.33788/rcis.64.19>
- INEI. (2022). Directorio Nacional de Municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados 2022. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3469414/Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales%2C Distritales y de Centros Poblados 2022.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3469414/Directorio_Nacional_de_Municipalidades_Provinciales%2C_Distritales_y_de_Centros_Poblados_2022.pdf)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740–758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kwon, J. (2022). There is no good war for talent: a critical review of the literature on talent management. Employee Relations, 44(1), 94–120. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2020-0374/FULL/XML>
- Laing, I. F. (2021). The impact of training and development on worker performance and productivity in public sector organizations: a case study of ghana ports and harbours authority. International Research Journal of Business and Strategic Management, 2(2), 438–449. <https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/52>
- Leonardi, E., & Ventola, A. (2021). Relações entre os sentidos do trabalho e a satisfação no trabalho: uma análise com uma categoria de servidores públicos. Revista de Administração da UFSM, 14(1), 119–137. <https://doi.org/10.5902/1983465934051>
- Marques-Duarte, M., & Yamaguchi, D. (2019). Association between job

- satisfaction and workers' quality of life in a public maternity hospital in the far north of Brazil. *Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.*, Recife, 19(3), 723–732. <https://doi.org/10.1590/1806-93042019000300013>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I2.376
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220–229. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>
- Morisaki, J. D., Chávarry, P. del R., & Morisaki, F. P. (2020). Strategy for human talent and job skills in an agro-industrial company. *Journal of Management and Business Education*, 3(3), 297–307. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2020.0018>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.184
- Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 3059. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Pastor, L. P. G., & Carbajal, J. J. S. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros

- juveniles, 2019. REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA, 9(1), 10–22.
<https://doi.org/10.24265/IGGP.2022.V9N1.03>
- Pawliczek, A. (2021). Performance-vesting share award outcomes and CEO incentives. *Accounting Review*, 96(5), 337–364.
<https://doi.org/10.2308/TAR-2017-0382>
- Pedraza, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Vista de Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Príncipe, G. (2018). *La investigación científica: Teoría y metodología* (2a ed.). Universidad Cesar vallejo.
- Pujol - Cols, L., & Lzzaro - Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Academy of Management Learning & Education*, 13(4), 623–639. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0121>
- Ramírez, R. I., Santamaria, M. J., Cano, D. A., Polo Nathan, & Molina, C. C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, ISSN 1012-1587, No. 96, 2021, págs. 244-259, 1(96), 244–259.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318037>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247.
<https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodríguez, J. M., Pérez, M. E., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Vista de Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. *Ciencia Latina*, 1(1), 1–5.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/624>
- Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balances*, 8(11), 48–55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>

- Sharma, S., Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 75–86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7838282>
- Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E., & Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3–14. <https://doi.org/10.23857/PC.V6I10.3179>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6a ed.). Editorial San Marcos.
- Valdivieso, S. (2021). Perception of the students of the faculty of integrated sciences of chaco on the business management in the Yacuiba companies. *Revista Investigación y Negocios*, 14(23), 165–178. <https://doi.org/10.38147/INVNEG.V14I23.134>
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Mira, F., Ponce, F., & Sjoberg, O. (2019). Improving life satisfaction and job satisfaction of employees, through an intervention to the supervisors. *Límite: revista de filosofía y psicología*, 1(14), 17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7364534>
- Veytia, M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 9(19), 1–19. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Vinicio, J., & Orbe, M. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 572–592. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326150>

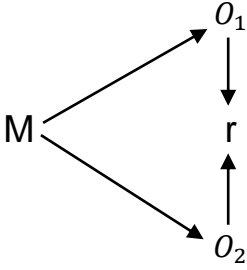
ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias del talento humano	Es un conjunto de atributos que posee un colaborador por lo que forma parte primordial de su perfil profesional, y se ve reflejado en su conducta, habilidades, capacidades, actitudes, profesionalismo, en general en su desenvolvimiento laboral (Rojas et al. 2020).	Las competencias de talento humano serán estimadas mediante el desarrollo de un cuestionario compuesto por sus dimensiones e indicadores, cuyas respuestas están establecidas por las escalas de Likert, que facilitará la comprobación de las hipótesis.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aprender a aprender ❖ Aprender continuamente ❖ Compartir conocimientos 	Ordinal
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar el conocimiento ▪ Trabajo en equipo ▪ Liderazgo 	
			Actitud	<ul style="list-style-type: none"> ○ Iniciativa ○ Innovación ○ Enfoque en los resultados 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Extrínseca 	
Satisfacción	Es la respuesta afectiva y emocional que tiene un trabajador a su trabajo como un todo, tal respuesta puede ser positiva o negativa. Desde otra óptica, la satisfacción laboral es vista como un conjunto de emociones creadas en los colaboradores en base a sus experiencias y situaciones vividas de manera personal como organizacionales que producen satisfacciones agradables o desagradables (Boada, 2019).	La variable satisfacción será evaluada a través de un cuestionario que contendrá un conjunto de preguntas relacionadas a las dimensiones e indicadores de las variables, para lo cual, será necesaria la aplicación de las escalas de Likert.	Retos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad con la tarea ✓ Significancia de las tareas ✓ Autonomía ✓ Retroalimentación 	Ordinal
			Condiciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades y desarrollo ▪ Supervisión ▪ Características del trabajo 	
			Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programas de reconocimientos ○ Beneficios sociales 	
			Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compensación financiera directa ➤ Compensación financiera indirecta 	

ANEXO 02: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Cuál es la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?	Determinar la relación entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	H1: Existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022; H0: No existe relación significativa entre las competencias del talento humano y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Competencias del talento humano a) Conocimiento b) Habilidad c) Actitud d) Motivación	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental – transversal Alcance: Descriptivo – correlacional Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿Cuál es la relación entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?	Determinar la relación entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Existe relación significativa entre el conocimiento y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022		
¿Cuál es la relación entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?	Determinar la relación entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Existe relación significativa entre la habilidad y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Satisfacción a) Retos laborales b) Condiciones del trabajo c) Reconocimiento personal d) Beneficio económico	
¿Cuál es la relación entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?	Determinar la relación entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Existe relación significativa entre la actitud y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022		
¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022?	Determinar la relación entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022	Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022		

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O₁ = Competencia del talento humano O₂ = Satisfacción de los colaboradores r = Relación entre ambas variables</p>	<p>Población</p> <p>Se encontrará constituida por 80 funcionarios o servidores públicos de la municipalidad Distrital de Bajo Biavo.</p> <p>Muestra</p> <p>Será conformada por la totalidad de la población de estudio, es decir 40 funcionarios o servidores públicos de la municipalidad Distrital de Bajo Biavo.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="981 434 1182 488">Variables</th> <th data-bbox="1182 434 1497 488">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="981 488 1182 705" rowspan="4">Competencias del talento humano</td> <td data-bbox="1182 488 1497 542">Conocimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 542 1497 595">Habilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 595 1497 649">Actitud</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 649 1497 705">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="981 705 1182 952" rowspan="4">Satisfacción</td> <td data-bbox="1182 705 1497 759">Retos laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 759 1497 813">Condiciones del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 813 1497 866">Reconocimiento personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 866 1497 952">Beneficio económico</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Competencias del talento humano	Conocimiento	Habilidad	Actitud	Motivación	Satisfacción	Retos laborales	Condiciones del trabajo	Reconocimiento personal	Beneficio económico
Variables	Dimensiones													
Competencias del talento humano	Conocimiento													
	Habilidad													
	Actitud													
	Motivación													
Satisfacción	Retos laborales													
	Condiciones del trabajo													
	Reconocimiento personal													
	Beneficio económico													

ANEXO 03: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Competencias del talento humano

El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar el nivel de competencias del talento humano de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, por lo que se le solicita marcar con un aspa (X) la respuesta que usted considere la adecuada, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoraciones:

Escala del instrumento	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Competencias del talento humano						
N° de ítem	DIMENSIÓN 1: Conocimiento	Respuestas				
	Indicador: Aprender a aprender	1	2	3	4	5
1.	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, cuentan con formación profesional requerida por la entidad.					
2.	Los colaboradores de la entidad poseen autorregulación personal sobre sus procesos de aprendizaje.					
	Indicador: Aprender continuamente					
3.	Los colaboradores del ente público tienen la voluntad de continuar adquiriendo conocimientos.					
	Indicador: Compartir conocimientos					
4.	Los trabajadores de la entidad pública se muestran dispuestos a compartir conocimientos dentro de la organización, a fin de incrementarlos.					
	DIMENSIÓN 2: Habilidad	1	2	3	4	5
	Indicador: Aplicar el conocimiento					

5.	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo aplican sus conocimientos en la resolución de problemas que se puedan presentar en su centro laboral.					
Indicador: Trabajo en equipo						
6.	Los trabajadores de la Municipalidad realizan actividades organizadas y de manera compartida.					
7.	La Municipalidad Distrital del Bajo Biavo brinda mejor servicio a los usuarios con el trabajo realizado en equipo.					
Indicador: Liderazgo						
8.	El liderazgo del personal directivo favorece el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la entidad.					
9.	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo demuestran un liderazgo efectivo al momento de trabajar a favor del logro de objetivos y metas.					
DIMENSIÓ 3: Actitud		1	2	3	4	5
Indicador: Iniciativa						
10.	Los colaboradores de la entidad son capaces de proponer y ejecutar acciones a fin de dar solución a un problema que se puede presentar en su centro laboral.					
Indicador: Innovación						
11.	Los trabajadores de la entidad local son capaces de proponer mejoras o cambios necesarios en los procesos u operaciones que lo requieran.					
Indicador: Enfoque en los resultados						
12.	Los trabajadores del ente local cumplen con sus obligaciones, considerando la meta propuesta en la entidad.					
DIMENSIÓN 4: Motivación		1	2	3	4	5
Indicador: intrínseca						
13.	Se evidencia que los colaboradores muestran confianza al efectuar sus actividades.					
14.	Los colaboradores son independientes en la toma de decisiones					
Indicador: Extrínseca						
15.	La labor que realiza es reconocida por la entidad pública mediante oficios o resoluciones de felicitación.					
16.	La remuneración económica asignada permite a los colaboradores cubrir sus necesidades básicas.					

Gracias por su participación ...!!!



Cuestionario: Satisfacción

El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar el nivel de satisfacción en la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, por lo que se le solicita marcar con un aspa (X) la respuesta que usted considere la adecuada, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoraciones:

Escala del instrumento	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Satisfacción						
N° de ítem	DIMENSIÓN 1: Retos laborales	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Indicador: Identidad con la tarea					
1.	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumplen con satisfacción sus funciones.					
	Indicador: Significancia con la tarea					
2.	Como colaborador considero que mi trabajo tiene repercusión positiva en la satisfacción de necesidades de los usuarios.					
	Indicador: Autonomía					
3.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo proporciona cierto grado de libertad e independencia a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.					
	Indicador: Retroalimentación					
4.	En la entidad se valora las fortalezas y se reduce las debilidades mediante la retroalimentación.					
	DIMENSIÓN 2: Condiciones del trabajo	1	2	3	4	5
	Indicador: Oportunidad y desarrollo					
5.	En el ente local las capacidades y habilidades de los colaboradores se fortalece mediante oportunidades de desarrollo.					

6.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo permite el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
	Indicador: Supervisión					
7.	En la municipalidad la labor de cada colaborador es supervisada con eficiencia.					
	Indicador: Características del trabajo					
8.	Las exigencias de cada puesto se dan en función a las metas determinadas por la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.					
9.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo dispone de recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.					
10.	Existe una relación laboral cordial en la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.					
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal	1	2	3	4	5
	Indicador: Programas de reconocimiento					
11.	La entidad pública cuenta con programas de reconocimientos ya establecidos.					
12.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo promueve incentivos y reconocimientos laborales.					
	Indicador: Beneficios sociales					
13.	El ente local brinda diferentes tipos de beneficios sociales a sus colaboradores.					
	DIMENSIÓN 4: Beneficio económico	1	2	3	4	5
	Indicador: Compensación financiera directa					
14.	La compensación financiera directa otorgada por la entidad, le permite satisfacer sus necesidades.					
15.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumple con las fechas de pago establecidas.					
16.	Los beneficios salariales que otorga la municipalidad Distrital del Bajo Biavo van de acorde con las actividades realizadas por cada trabajador.					
	Indicador: Compensación financiera indirecta					
17.	Los seguros que brinda la municipalidad Distrital del Bajo Biavo cubren las necesidades básicas ante una emergencia.					
18.	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo respeta las vacaciones que por ley les corresponde a los colaboradores.					

Gracias por su participación ...!!!

ANEXO 04: Validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. KERWIN CHAVEZ

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 Bachiller de la UCV, en la sede de Ate, Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi informe de tesis. El título nombre de mi Tesis es: "Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

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.



Firma
Liz Pamela Villanueva Cieza
DNI: 76398590



Firma
Jovana Dalila Barreto Silvestre
DNI: 46789418

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable : Competencias del talento humano						
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento						
	Indicador: Aprender a aprender						
1	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, cuentan con formación profesional requerida por la entidad.	X		X		X	
2	Los colaboradores de la entidad poseen autorregulación personal sobre sus procesos de aprendizaje.	X		X		X	
	Indicador: Aprender continuamente						
3	Los colaboradores del ente público tienen la voluntad de continuar adquiriendo conocimientos.	X		X		X	
	Indicador: Compartir conocimiento						
4	Los trabajadores de la entidad pública se muestran dispuestos a compartir conocimientos dentro de la organización, a fin de incrementarlos.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Habilidad						
	Indicador: Aplicar el conocimiento						

5	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo aplican sus conocimientos en la resolución de problemas que se puedan presentar en su centro laboral.	X		X		X	
	Indicador: Trabajo en equipo						
6	Los trabajadores de la Municipalidad realizan actividades organizadas y de manera compartida.	X		X		X	
7	La Municipalidad Distrital del Bajo Biavo brinda mejor servicio a los usuarios con el trabajo realizado en equipo.	X		X		X	
	Indicador: Liderazgo						
8	El liderazgo del personal directivo favorece el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la entidad.	X		X		X	
9	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo demuestran un liderazgo efectivo al momento de trabajar a favor del logro de objetivos y metas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Actitud						
	Indicador: Iniciativa						
10	Los colaboradores de la entidad son capaces de proponer y ejecutar acciones a fin de dar solución a un problema que se puede presentar en su centro laboral.	X		X		X	
	Indicador: Innovación						
11	Los trabajadores de la entidad local son capaces de proponer mejoras o cambios necesarios en los procesos u operaciones que lo requieran.	X		X		X	
	Indicador: Enfoque en los resultados						
12	Los trabajadores del ente local cumplen con sus obligaciones, considerando la meta propuesta en la entidad.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Intrínseca							
13	Se evidencia que los colaboradores muestran confianza al efectuar sus actividades.	X		X		X	
14	Los colaboradores son independientes en la toma de decisiones	X		X		X	
Indicador: Extrínseca							
15	La labor que realiza es reconocida por la entidad pública mediante oficios o resoluciones de felicitación.	X		X		X	
16	La remuneración económica asignada permite a los colaboradores cubrir sus necesidades básicas.	X		X		X	

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³	
	Variable : Satisfacción						
	DIMENSIÓN 1: Retos laborales	Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Identidad con la tarea							
17	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumplen con satisfacción sus funciones.	X		X		X	
Indicador: Significancia con la tarea							
18	Como colaborador considero que mi trabajo tiene repercusión positiva en la satisfacción de necesidades de los usuarios.	X		X		X	
Indicador: Autonomía							
19	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo proporciona cierto grado de libertad e independencia a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X	

Indicador: Retroalimentación							
20	En la entidad se valora las fortalezas y se reduce las debilidades mediante la retroalimentación.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Condiciones del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Oportunidad y desarrollo							
21	En el ente local las capacidades y habilidades de los colaboradores se fortalece mediante oportunidades de desarrollo.	X		X		X	
22	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo permite el desarrollo profesional de sus colaboradores.	X		X		X	
Indicador: Supervisión							
23	En la municipalidad la labor de cada colaborador es supervisada con eficiencia.	X		X		X	
Indicador: Características del trabajo							
24	Las exigencias de cada puesto se dan en función a las metas determinadas por la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	X		X		X	
25	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo dispone de recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X	
26	Existe una relación laboral cordial en la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Programas de reconocimiento							
27	La entidad pública cuenta con programas de reconocimientos ya establecidos.	X		X		X	
28	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo promueve incentivos y reconocimientos laborales.	X		X		X	

Indicador: Beneficios sociales							
29	El ente local brinda diferentes tipos de beneficios sociales a sus colaboradores.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Beneficio económico							
Indicador: Compensación financiera directa							
30	La compensación financiera directa otorgada por la entidad, le permite satisfacer sus necesidades.	X		X		X	
31	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumple con las fechas de pago establecidas.	X		X		X	
32	Los beneficios salariales que otorga la municipalidad Distrital del Bajo Biavo van de acorde con las actividades realizadas por cada trabajador.	X		X		X	
Indicador: Compensación financiera indirecta							
33	Los seguros que brinda la municipalidad Distrital del Bajo Biavo cubren las necesidades básicas ante una emergencia.	X		X		X	
34	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo respeta las vacaciones que por ley les corresponde a los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ **CE:** 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe


Teléfono: 921632053

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



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C. E. 003058624
Docente Investigador[®]

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. DEBORA DENISSE GUILLEN CABRERA

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 Bachiller de la UCV, en la sede de Ate, Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi informe de tesis. El título nombre de mi Tesis es: "Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

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.



Firma
Liz Pamela Villanueva Cieza
DNI: 76398590



Firma
Jovana Dalila Barreto Silvestre
DNI: 46789418

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

"Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable : Competencias del talento humano						
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento						
	Indicador: Aprender a aprender						
1	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, cuentan con formación profesional requerida por la entidad.	x		x		x	
2	Los colaboradores de la entidad poseen autorregulación personal sobre sus procesos de aprendizaje.	x		x		x	
	Indicador: Aprender continuamente						
3	Los colaboradores del ente público tienen la voluntad de continuar adquiriendo conocimientos.	x		x		x	
	Indicador: Compartir conocimiento						
4	Los trabajadores de la entidad pública se muestran dispuestos a compartir conocimientos dentro de la organización, a fin de incrementarlos.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2: Habilidad						
	Indicador: Aplicar el conocimiento						
5	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo aplican sus conocimientos en la resolución de problemas que se puedan presentar en su centro laboral.	x		x		x	
	Indicador: Trabajo en equipo						
6	Los trabajadores de la Municipalidad realizan actividades organizadas y de manera compartida.	x		x		x	
7	La Municipalidad Distrital del Bajo Biavo brinda mejor servicio a los usuarios con el trabajo realizado en equipo.	x		x		x	
	Indicador: Liderazgo						
8	El liderazgo del personal directivo favorece el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la entidad.	x		x		x	
9	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo demuestran un liderazgo efectivo al momento de trabajar a favor del logro de objetivos y metas.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Actitud						
	Indicador: Iniciativa						
10	Los colaboradores de la entidad son capaces de proponer y ejecutar acciones a fin de dar solución a un problema que se puede presentar en su centro laboral.	x		x		x	
	Indicador: Innovación						
11	Los trabajadores de la entidad local son capaces de proponer mejoras o cambios necesarios en los procesos u operaciones que lo requieran.	x		x		x	
	Indicador: Enfoque en los resultados						
12	Los trabajadores del ente local cumplen con sus obligaciones, considerando la meta propuesta en la entidad.	x		x		x	

DIMENSIÓN 4: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Intrínseca							
13	Se evidencia que los colaboradores muestran confianza al efectuar sus actividades.	x		x		x	
14	Los colaboradores son independientes en la toma de decisiones	x		x		x	
Indicador: Extrínseca							
15	La labor que realiza es reconocida por la entidad pública mediante oficios o resoluciones de felicitación.	x		x		x	
16	La remuneración económica asignada permite a los colaboradores cubrir sus necesidades básicas.	x		x		x	

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³	
Variable : Satisfacción							
DIMENSIÓN 1: Retos laborales		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Identidad con la tarea							
17	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumplen con satisfacción sus funciones.	x		x		x	
Indicador: Significancia con la tarea							
18	Como colaborador considero que mi trabajo tiene repercusión positiva en la satisfacción de necesidades de los usuarios.	x		x		x	
Indicador: Autonomía							
19	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo proporciona cierto grado de libertad e independencia a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.	x		x		x	

Indicador: Retroalimentación							
20	En la entidad se valora las fortalezas y se reduce las debilidades mediante la retroalimentación.	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Condiciones del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Oportunidad y desarrollo							
21	En el ente local las capacidades y habilidades de los colaboradores se fortalece mediante oportunidades de desarrollo.	x		x		x	
22	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo permite el desarrollo profesional de sus colaboradores.	x		x		x	
Indicador: Supervisión							
23	En la municipalidad la labor de cada colaborador es supervisada con eficiencia.	x		x		x	
Indicador: Características del trabajo							
24	Las exigencias de cada puesto se dan en función a las metas determinadas por la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	x		x		x	
25	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo dispone de recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x	
26	Existe una relación laboral cordial en la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Programas de reconocimiento							
27	La entidad pública cuenta con programas de reconocimientos ya establecidos.	x		x		x	
28	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo promueve incentivos y reconocimientos laborales.	x		x		x	

Indicador: Beneficios sociales							
29	El ente local brinda diferentes tipos de beneficios sociales a sus colaboradores.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Beneficio económico							
Indicador: Compensación financiera directa							
30	La compensación financiera directa otorgada por la entidad, le permite satisfacer sus necesidades.	x		x		x	
31	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumple con las fechas de pago establecidas.	x		x		x	
32	Los beneficios salariales que otorga la municipalidad Distrital del Bajo Biavo van de acorde con las actividades realizadas por cada trabajador.	x		x		x	
Indicador: Compensación financiera indirecta							
33	Los seguros que brinda la municipalidad Distrital del Bajo Biavo cubren las necesidades básicas ante una emergencia.	x		x		x	
34	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo respeta las vacaciones que por ley les corresponde a los colaboradores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE

DNI: 46417339

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: deguillencab@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 953510272

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. OLGA MARIA DEL CARMEN RAMOS HUAMÁN

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 Bachiller de la UCV, en la sede de Ate, Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi informe de tesis. El título nombre de mi Tesis es: "Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

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.



Firma
Liz Pamela Villanueva Cieza
DNI: 76398590



Firma
Jovana Dalila Barreto Silvestre
DNI: 46789418

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Competencias del talento humano y satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable : Competencias del talento humano						
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento						
	Indicador: Aprender a aprender						
1	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, cuentan con formación profesional requerida por la entidad.	x		x		x	
2	Los colaboradores de la entidad poseen autorregulación personal sobre sus procesos de aprendizaje.	x		x		x	
	Indicador: Aprender continuamente						
3	Los colaboradores del ente público tienen la voluntad de continuar adquiriendo conocimientos.	x		x		x	
	Indicador: Compartir conocimiento						
4	Los trabajadores de la entidad pública se muestran dispuestos a compartir conocimientos dentro de la organización, a fin de incrementarlos.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2: Habilidad						
	Indicador: Aplicar el conocimiento						
5	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo aplican sus conocimientos en la resolución de problemas que se puedan presentar en su centro laboral.	x		x		x	
	Indicador: Trabajo en equipo						
6	Los trabajadores de la Municipalidad realizan actividades organizadas y de manera compartida.	x		x		x	
7	La Municipalidad Distrital del Bajo Biavo brinda mejor servicio a los usuarios con el trabajo realizado en equipo.	x		x		x	
	Indicador: Liderazgo						
8	El liderazgo del personal directivo favorece el desarrollo de las competencias de los colaboradores de la entidad.	x		x		x	
9	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo demuestran un liderazgo efectivo al momento de trabajar a favor del logro de objetivos y metas.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Actitud						
	Indicador: Iniciativa						
10	Los colaboradores de la entidad son capaces de proponer y ejecutar acciones a fin de dar solución a un problema que se puede presentar en su centro laboral.	x		x		x	
	Indicador: Innovación						
11	Los trabajadores de la entidad local son capaces de proponer mejoras o cambios necesarios en los procesos u operaciones que lo requieran.	x		x		x	
	Indicador: Enfoque en los resultados						
12	Los trabajadores del ente local cumplen con sus obligaciones, considerando la meta propuesta en la entidad.	x		x		x	

DIMENSIÓN 4: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Intrínseca							
13	Se evidencia que los colaboradores muestran confianza al efectuar sus actividades.	x		x		x	
14	Los colaboradores son independientes en la toma de decisiones	x		x		x	
Indicador: Extrínseca							
15	La labor que realiza es reconocida por la entidad pública mediante oficios o resoluciones de felicitación.	x		x		x	
16	La remuneración económica asignada permite a los colaboradores cubrir sus necesidades básicas.	x		x		x	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³	
Variable : Satisfacción							
DIMENSIÓN 1: Retos laborales		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Identidad con la tarea							
17	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumplen con satisfacción sus funciones.	x		x		x	
Indicador: Significancia con la tarea							
18	Como colaborador considero que mi trabajo tiene repercusión positiva en la satisfacción de necesidades de los usuarios.	x		x		x	
Indicador: Autonomía							
19	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo proporciona cierto grado de libertad e independencia a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.	x		x		x	

Indicador: Retroalimentación							
20	En la entidad se valora las fortalezas y se reduce las debilidades mediante la retroalimentación.	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Condiciones del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Oportunidad y desarrollo							
21	En el ente local las capacidades y habilidades de los colaboradores se fortalece mediante oportunidades de desarrollo.	x		x		x	
22	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo permite el desarrollo profesional de sus colaboradores.	x		x		x	
Indicador: Supervisión							
23	En la municipalidad la labor de cada colaborador es supervisada con eficiencia.	x		x		x	
Indicador: Características del trabajo							
24	Las exigencias de cada puesto se dan en función a las metas determinadas por la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	x		x		x	
25	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo dispone de recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.	x		x		x	
26	Existe una relación laboral cordial en la municipalidad Distrital del Bajo Biavo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal		Si	No	Si	No	Si	No
Indicador: Programas de reconocimiento							
27	La entidad pública cuenta con programas de reconocimientos ya establecidos.	x		x		x	
28	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo promueve incentivos y reconocimientos laborales.	x		x		x	

Indicador: Beneficios sociales							
29	El ente local brinda diferentes tipos de beneficios sociales a sus colaboradores.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Beneficio económico							
Indicador: Compensación financiera directa							
30	La compensación financiera directa otorgada por la entidad, le permite satisfacer sus necesidades.	x		x		x	
31	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo cumple con las fechas de pago establecidas.	x		x		x	
32	Los beneficios salariales que otorga la municipalidad Distrital del Bajo Biavo van de acorde con las actividades realizadas por cada trabajador.	x		x		x	
Indicador: Compensación financiera indirecta							
33	Los seguros que brinda la municipalidad Distrital del Bajo Biavo cubren las necesidades básicas ante una emergencia.	x		x		x	
34	La municipalidad Distrital del Bajo Biavo respeta las vacaciones que por ley les corresponde a los colaboradores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ramos Huamán Olga Maria del Carmen

DNI: 09856542

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Empresa donde trabajo: IANBIF

Email: Olga.ramosh2019@gmail.com

Teléfono: 980712052



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

ANEXO 05: Autorización de la Municipalidad



BAJO
BIAVO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAJO BIAVO

HONRADEZ, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

PROVINCIA
BELLAVISTA

REGION
SAN MARTIN
PERU

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Lima, 27 de octubre del 2022.

CARTA N° 074-2022-MDBB/NL

SEÑORES:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS.

REF : CARTA S/N de fecha 27.10.2022.

Por medio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de Informarles que la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAJO BIAVO**, autoriza a la Srta. Bach. **LIZ PAMELA VILLANUEVA CIEZA**, identificada con DNI N°76398590, del taller de elaboración de TESIS de la Escuela Académica Profesional de Administración, para que pueda realizar su investigación titulada: "**COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCION DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL BAJO BIAVO 2022**" de acuerdo al siguiente detalle:

- Aplicar cuestionario para la recolección de información.
- Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar muestra.
- Brindar la información que se solicite.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,



[Handwritten signature]
28-10-22.
H: 2:11 pm.

ANEXO 05: Fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad – Competencias del talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	.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
.973	17

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	47.2097	225.382	.758	.972
Ítem 02	46.8226	221.984	.815	.971
Ítem 03	46.9677	227.015	.721	.973
Ítem 04	46.9839	225.918	.812	.971
Ítem 05	46.9355	221.111	.901	.969
Ítem 06	46.9355	225.274	.851	.970
Ítem 07	46.9194	228.666	.770	.973
Ítem 08	46.9355	227.274	.813	.971
Ítem 09	46.7742	225.489	.858	.970
Ítem 10	46.7258	223.448	.864	.970
Ítem 11	46.6935	226.282	.842	.970
Ítem 12	46.6613	226.457	.837	.970
Ítem 13	46.7258	222.858	.901	.969
Ítem 14	46.7742	225.489	.858	.970
Ítem 15	46.7258	223.448	.864	.970
Ítem 16	46.6290	226.303	.802	.971
Ítem 17	46.5645	225.004	.873	.970

Fiabilidad – Satisfacción

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	.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
.965	18

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	53.8065	250.027	.701	.964
Ítem 02	53.5323	248.679	.835	.961
Ítem 03	53.7581	252.777	.706	.963
Ítem 04	53.7581	245.924	.843	.961
Ítem 05	54.2097	264.529	.478	.965
Ítem 06	54.0323	252.655	.782	.962
Ítem 07	53.8226	252.640	.718	.963
Ítem 08	54.0000	253.803	.776	.962
Ítem 09	54.1613	247.056	.824	.961
Ítem 10	54.1774	246.837	.861	.961
Ítem 11	53.9516	252.407	.811	.962
Ítem 12	53.8871	246.069	.841	.961
Ítem 13	53.8871	247.938	.819	.962
Ítem 14	53.9516	248.703	.794	.962
Ítem 15	54.0484	252.703	.700	.963
Ítem 16	53.8871	247.938	.819	.962
Ítem 17	53.8548	251.241	.794	.962
Ítem 18	53.8065	248.159	.802	.962

ANEXO 06. Base de datos

Competencias del talento humano																				
N°	D1: Conocimiento				D2: Habilidad						D3: Actitud				D4: Motivación			Suma	Nivel	SPSS
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			
C01	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	46	Medio	2
C02	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	53	Medio	2
C03	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	2	2	50	Medio	2
C04	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	77	Alto	3
C05	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	26	Bajo	1
C06	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	24	Bajo	1
C07	4	2	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	52	Medio	2
C08	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	80	Alto	3
C09	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	56	Medio	2
C10	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	25	Bajo	1
C11	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	50	Medio	2
C12	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	50	Medio	2	
C13	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	79	Alto	3	
C14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	79	Alto	3	
C15	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	24	Bajo	1	
C16	4	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	50	Medio	2	
C17	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	54	Medio	2
C18	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	26	Bajo	1
C19	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	47	Medio	2
C20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	80	Alto	3
C21	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	53	Medio	2	
C22	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	26	Bajo	1
C23	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	55	Medio	2
C24	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	51	Medio	2
C25	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	76	Alto	3
C26	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	56	Medio	2
C27	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	51	Medio	2
C28	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	46	Medio	2	
C29	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	4	4	52	Medio	2
C30	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	28	Bajo	1	
C31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	73	Alto	3
C32	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	50	Medio	2
C33	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	25	Bajo	1
C34	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	49	Medio	2
C35	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	26	Bajo	1
C36	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	26	Bajo	1
C37	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	22	Bajo	1
C38	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	53	Medio	2	
C39	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	2	47	Medio	2
C40	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	23	Bajo	1

Satisfacción de los colaboradores																					
Nº	D1: Retos laborales				D2: Condiciones del trabajo						Reconocimiento			D4: Beneficio económico					Suma	Nivel	SPSS
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			
S01	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	54	Medio	2
S02	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	54	Medio	2
S03	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	59	Medio	2
S04	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	79	Alto	3
S05	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	30	Bajo	1
S06	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	28	Bajo	1
S07	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	53	Medio	2
S08	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	82	Alto	3
S09	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	55	Medio	2
S10	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	26	Bajo	1
S11	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	57	Medio	2
S12	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	57	Medio	2
S13	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	80	Alto	3
S14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76	Alto	3
S15	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	26	Bajo	1
S16	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	59	Medio	2	
S17	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	52	Medio	2
S18	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	26	Bajo	1
S19	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	57	Medio	2
S20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	82	Alto	3
S21	2	3	4	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	50	Medio	2
S22	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	28	Bajo	1
S23	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	51	Medio	2
S24	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	56	Medio	2
S25	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	78	Alto	3
S26	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	47	Medio	2
S27	4	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	52	Medio	2
S28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	56	Medio	2
S29	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	58	Medio	2
S30	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	30	Bajo	1
S31	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	82	Alto	3
S32	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	52	Medio	2
S33	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	26	Bajo	1
S34	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	54	Medio	2
S35	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	26	Bajo	1
S36	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	28	Bajo	1
S37	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	26	Bajo	1
S38	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	4	54	Medio	2
S39	3	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	3	58	Medio	2
40	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	25	Bajo	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL BAJO BIAVO, AÑO 2022", cuyos autores son VILLANUEVA CIEZA LIZ PAMELA, BARRETO SILVESTRE JOVANA DALILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

TARAPOTO, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 27-01- 2023 18:47:32

Código documento Trilce: TRI - 0529120