



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los  
trabajadores de una municipalidad de Lima Sur, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Gamarra Levano Betty Felipa (orcid.org/0000-0003-0424-9455)

**ASESOR:**

Dr. Flores Sotelo, William Sebastian (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

**CO - ASESOR:**

Dr. Aybar Huamani, Justiniano (orcid.org/0000-0001-8622-271X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A Dios por tenerme con vida y hacer posible llegar a este objetivo tan importante en la vida que él me da.

A mi familia, muy en especial a la persona que me impulso a realizar esta Maestría y a ese pedacito de luz brillante que fue mi motor para seguir adelante y que con el apoyo de todos no dejaron que me rinda ante este reto de la vida.

A mis padres, quienes desde el cielo son mi luz y guía en mí camino, seguramente se sienten orgullosos de todos mis logros alcanzados.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a la universidad César Vallejo, por la oportunidad que me da de culminar mi maestría. A mi Asesor de Tesis por su paciencia, enseñanza y apoyo en el desarrollo de mi tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INDICE DE CONTENIDOS .....	iv
INDICE DE TABLAS.....	v
INDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de Gestión de talento humano .....	22
Tabla 2 Dimensión I Normas y Procedimientos de la gestión de talento humano.....	23
Tabla 3 Niveles de la dimensión II Aprovechamiento y fortalecimiento .....	24
Tabla 4 Niveles de la dimensión III Procesos y Condiciones.....	25
Tabla 5 Niveles de la dimensión IV Procesos que orienten el aprovechamiento .....	26
Tabla 6 Dimensión V: Procesos que garanticen condiciones saludables .....	27
Tabla 7 Nivel de Satisfacción Laboral .....	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comparación porcentual de gestión de talento humano.....	29
Figura 2 Representación de los Niveles de la Dimensión I.....	29
Figura 3 Representación de los Niveles de la Dimensión II.....	30
Figura 4 Representación de los Niveles de la Dimensión III.....	31
Figura 5 Representación de los Niveles de la Dimensión IV.....	32
Figura 6 Representación de los Niveles de la Dimensión V.....	33
Figura 7 Representación de los Niveles de la Dimensión VI.....	34

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022. El estudio es de tipo Descriptivo correlacional ya que es no experimental y de corte transversal. El enfoque es cuantitativo. La población estuvo conformada por 51 trabajadores de una municipalidad y al aplicar la fórmula para muestras finitas obtuvimos una muestra de 47 trabajadores. Finalmente, en mi estudio compruebo que existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.174$ ), entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur. Esperando que el estudio sirva como herramienta para las mejoras en todas las instituciones.

**Palabras clave:** Talento Humano , Satisfacción , Municipalidad , trabajadores

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to demonstrate the relationship that exists between Human Talent Management and Job Satisfaction of Appointed Workers of a Municipality of Lima Sur, 2022. The study is descriptive correlational since it is non-experimental and cross-sectional. The approach is quantitative. The population was made up of 51 workers from a municipality and by applying the formula for finite samples we obtained a sample of 47 workers.

Finally, in my study I verify that there is a positive and moderate direct correlation ( $Rho = 0.174$ ), between the management of human talent and the job performance perceived by the workers appointed to a Municipality of South Lima. Hoping that the study will serve as a tool for improvements in all institutions.

**Keywords:** Human Talent , Satisfaction , Municipality , workers



## I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un factor importante, es el primer tema en muchas agendas de las organizaciones actuales, el identificar los factores que interactúan con la satisfacción de los trabajadores permite mejorar el desempeño de los mismos (Pujol, 2018). La insatisfacción laboral trae muchas consecuencias a las organizaciones y empresas, deteriora la reputación de la empresa, disminuye también el nivel de productividad y la calidad en el servicio brindado. (MTPE, 2008). Esto provoca un crecimiento empresarial lento e influye en la capacidad de la organización para superar otros retos, el bienestar de los empleados es vital para el crecimiento de las empresas. (Machine, 2019)

Observando la importancia de la satisfacción laboral de los trabajadores, las naciones y organizaciones plantean políticas de la administración del talento humano, mejorando las condiciones dentro del entorno del trabajo y planteando actividades que favorezcan las mismas (Mendoza, 2018). De esa manera se busca un bienestar holístico del trabajador influyendo en aspectos personales, sociales y familiares, existe relación directa entre satisfacción y el aumento del rendimiento laboral, al buscar este último, las empresas instauran sistemas para aumentar las tasas de mediante la satisfacción laboral (Limaymanta, 2019). Estudios realizados en Europa coinciden que la gestión de recursos humanos ha mejorado en las última décadas, Dinamarca tiene un porcentaje de productividad del 90% con respecto a la efectividad de gestión de recursos humanos (Trading, 2022). Uno de los países con los índices más bajos de la Unión Europea en déficit de gestión del talento es España, los trabajadores plantean una satisfacción administrativa de solo del 50% (Bayo, 2019).

A pesar de los esfuerzos las gestiones de talento humano tienden a no ser las más adecuadas para brindar las condiciones laborales mínimas provocando el aumento de la deserción laboral (Rueda, 2022) Según percepción de los trabajadores públicos en países latinoamericanos el 40% indica que las gestiones de talento humano no son adecuadas, seguida de otro 40% que opina que la gestión es moderada. (Ramírez, 2019). Entre los países Latinoamericanos con

gestiones más deficientes se encuentra actualmente Venezuela. Un indicador importante es la renuncia laboral voluntaria para acceder a mejores trabajos, la media Latinoamérica es de 3.4% es baja en comparación con Asia 11.3% (Guerrero, 2019).

La satisfacción laboral es variable en distintos países, en España se encontró que el nivel de satisfacción estaba en promedio de 7 puntos teniendo un máximo de 10, dando una satisfacción moderada en la mayoría de casos, teniendo como factor importante el género del empleado (Sánchez, 2019). En estudios realizados en distintos países de la Unión Europea con una puntuación máxima de 6, se encontró que el país con mayor índice de satisfacción fue Dinamarca 5 puntos, seguido por Austria 4.99 puntos y Holanda 4.9 puntos como los países con mejor satisfacción laboral (Sánchez, 2018). En América el país con más estudios respecto al tema es Estados Unidos quienes encontraron que solo el 50% de sus trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente entre los principales factores que influyen en este resultado se encuentran los cambios tecnológicos, las exigencias productivas y cambios sociales que determinan la percepción vida/trabajo de los empleados (Cerna, 2018).

Con respecto a Latinoamérica, nuestra región muestra los niveles de satisfacción laboral más bajos con respecto a continentes como Europa y Asia, uno de los factores determinantes es la condición de como países en vías de desarrollo a excepción de Brasil (Gamero, 2019). Según estudios realizados se consideró que de 18 países de la región en promedio solo el 7% de sus trabajadores consideran que cuentan con un trabajo ideal, los países con mejor resultado fueron Panamá y Chile con 13% y 10% respectivamente, tomando la cuenta el nivel de satisfacción laboral Brasil, Chile y Paraguay lideran el ranking con un promedio superior a 24%, entre los países con menor resultados se encuentran Perú, Ecuador y Bolivia con un promedio máximo de 16%. (Gestión, 2019) En nuestro país la satisfacción laboral juega un papel muy importante, solo el 24% de los peruanos se encuentran felices con sus puestos de trabajo, estudios plantean que un trabajador feliz es 80% más creativo y 40% más productivo. (La República, 2020)

Con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral desde 1990 los gobiernos europeos inician las actividades para mejorar las condiciones del empleo, implementan políticas laborales en donde los trabajadores son el pilar de cualquier organización, y se toma importancia en la gestión de los mismos mediante la creación de oficinas dedicadas específicamente a la gestión de recursos humanos (Gonzales, 2019). De esta manera se pretende crear más y mejores puestos de trabajo y mejorar los ya existentes, fortaleciendo de esta manera el ámbito social empresarial europea. Estos cambios aumentaron en gran medida la satisfacción laboral en la mayoría de los la países siendo Dinamarca y Alemania los más consolidados. (Konle, 2021)

Para promover la gestión de talento adecuada y buscar la mejora en la satisfacción laboral el ministerio de trabajo y promoción del empleo peruano ha implementado protocolos que deben seguir las instituciones públicas y privadas con el fin de garantizar una adecuada gestión de los trabajadores, y emplea supervisiones constantes. (Castillo, 2021) El sistema público tiene énfasis en potenciar las oficinas de recursos humanos y la creación de sub áreas encargadas netamente de fomentar las condiciones para un adecuado desempeño laboral (Romani, 2021). Con el fin de promocionar políticas adecuadas de gestión laboral, desde el año 2010 se realiza el concurso de buenas prácticas laborales para sensibilizar a los empleadores y directivos sobre la importancia de la responsabilidad institucional que se debe tener hacia los empleados (Benites, 2018)

Las entidades públicas debido al sistema burocrático de administración pueden ser las más renuentes al cambio y en el mejor de los casos más lentas, las municipalidades son organizaciones públicas solventadas por recursos estatales (Olsen, 2019). En estudios elaborados en municipalidades peruanas se aprecia el alto grado de insatisfacción laboral, aproximadamente el 60% de los trabajadores tiene un grado de satisfacción bajo, la principal percepción negativa en común que refieren que el área administrativa escatima esfuerzos y recursos para las intervenciones destinadas a favorecer los factores que influyen en la satisfacción (Alfaro, 2019). Las encuestas de percepción nos brindan una valoración negativa

del 90% de participantes, los factores más influyentes están el salario y el entorno laboral (Ballena, 2021)

La administración del talento humano es importante en cualquier tipo de organización, una deficiente gestión pondría a la empresa en riesgo al presentarse algún problema, a la larga mermaría también la productividad institucional, esto se reflejaría en la calidad del servicio brindado, disminuyendo la reputación institucional (Villegas, 2019). Entre otros efectos negativos se encuentra el aumento de las tasas de renuncias, mala capacitación profesional, bajo rendimiento laboral y deficiente productividad a nivel general (Sora, 2021) La productividad empresarial es un indicador importante en la economía de local y nacional, un déficit de satisfacción laboral solo produciría déficit de crecimiento económico (Arrayas, 2019).

En cuanto a nuestro ámbito local, la problemática puede estar presente en los profesionales administrativos que trabajan en el área administrativa de la municipalidad, la gestión incorporada en el área de talento humano es burocrática piramidal como todo el sistema público peruano, la alta demanda de recurso humano debido al crecimiento de necesidades producidas por la coyuntura nacional, han generado la necesidad de implementar contratos y adquisición de personal de manera rápida, algunos de los procesos debido a la rapidez de sucesos no son los más adecuados, esto se suma a los problemas existentes anteriormente, en reuniones de jefes de áreas, algunos de ellos mostraron su incomodidad con el área de gestión de trabajadores.

Entre las principales quejas se encuentran el tipo de contrato que algunos trabajadores presentan, el cual de acuerdo a la coyuntura es de naturaleza precaria e inestable, también mencionaron la necesidad de capacitaciones constantes que aborden temas importantes para el trabajo, otro punto fueron los nulos programas de incentivos laborales desde ya hace un tiempo. En cuanto a infraestructura mencionaron que el comedor, lugar de descanso y lugar de trabajo no son los adecuados por ser muy pequeño, mal sistema de calefacción y

ventilación, tomando en cuenta las relaciones interpersonales muchos refirieron que no son las más óptimas, solicitan intervenciones para mejorar las mismas.

Esta realidad planteada fomentó la investigación, para el estudio se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?, posterior a ello se plantearon los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre Gestión del normas y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre Gestión de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre Gestión de procesos de motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?, d) ¿Cuál es la relación entre Gestión de procesos de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022? Y e) ¿Cuál es la relación entre Gestión de proceso condiciones saludables y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?

La hipótesis alternativa general de la investigación es: Existe relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022. Las hipótesis alternativas específicas fueron: a) Existe relación entre Gestión del normas y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022, b) Existe relación entre Gestión de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022, c) Existe relación entre relación entre Gestión de procesos de motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022, d) Existe relación entre Gestión de procesos de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022 y e) Existe relación entre Gestión de proceso condiciones saludables y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022

La justificación práctica, es importante analizar el nivel de gestión del talento humano por ser un factor determinante en la productividad, toma importancia porque influye en el grado de eficiencia del servicio brindado a los usuarios, cobra más importancia en la coyuntura de pandemia y también porque la atención de salud en situaciones críticas en un proceso vital, el presente estudio brindará información sólida y real que podrá servir como datos para futuras toma decisiones institucionales.

La justificación teórica, la presente investigación usara teorías reconocidas por autores consagrados en un campo de estudio determinado, se toma en cuentas información recaudada de múltiples expertos y la opinión de experimentados analistas. Aportará información relevante que puede ayudar a reformar las teorías usadas.

La justificación metodológica, en el presente estudio se aplicará el método científico mediante técnicas de análisis y contrastación de hipótesis, de esta manera el estudio será científicamente comprobable y permitirá comparar la teoría con la realidad estudiada, se estudiará una población específica permitiendo que el análisis sea más exacto y conciso. Los resultados serán veraces y tendrán la ventaja de ser actuales y ser desarrollados en esta coyuntura tan especial.

## II. MARCO TEÓRICO

Se recogieron y analizaron las siguientes investigaciones, los presentes estudios internacionales son de alta relevancia, como, Sestri (2020) en su estudio busco determinar la relación entre la gestión del talento en la satisfacción del empleado de una industria en el sudeste asiático. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y explicativo. La población estuvo constituida por 391trabajadores. Los resultados fueron que la gestión del talento tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral, tanto directa como indirectamente a través de la mediación de los empleados.

Zelada (2020) en su investigación tuvo el objetivo determinar relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y explicativos. La población estuvo constituida por 300 trabajadores de distintas áreas. El resultado obtenido fue que la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral están relacionadas, a mejor gestión del talento mayor es la satisfacción en el trabajo.

Saavedra (2020) en su investigación, con el propósito caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa. Fue una investigación sistemática tuvo un diseño no experimental descriptiva. La población estuvo constituida por 11artículos relevantes del tema. El resultado fue que la satisfacción se define como el sentimiento del empleado en el trabajo, entre los principales factores de insatisfacción se encontraron baja remuneración, ambiente trabajo y liderazgo inefectivo, se tiene que tomar en cuenta al trabajador como base y centro de cualquier plan directivo institucional.

Salazar (2019) en su investigación tuvo el objetivo identificar las variables que influyen en el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Fue una investigación sistemática tuvo un diseño no experimental descriptiva., con un total de 30investigaciones como base de estudio. Llegando a la conclusión: Entre los factores que influyen a la satisfacción laboral y desempeño laboral se encuentran: La tarea a realizar y el tipo de dirección empleada. Existe relación entre la satisfacción laboral y el mejor desempeño laboral, es importante preocuparse por

satisfacer las necesidades laborales de los empleados para mejorar la productividad laboral

Pérez (2018) en su estudio tuvo el objetivo de identificar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los Gags Municipales de la provincia de Tungurahua. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 172 servidores públicos. El resultado fue que existe relación alta y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio. Indica también que se debe mejorar la gestión administrativa poniendo énfasis en la gestión del talento humano.

En tanto, las investigaciones nacionales fueron: Ballena (2021), en su investigación con el objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la municipalidad de Lambayeque. Tuvo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional y transversal. La población estuvo constituida por 81 trabajadores. Llegando a la conclusión: La gestión de talento tiene una alta relación con la satisfacción laboral y que la organización necesita fortalecer ambos temas.

Espinoza (2020), realizó una investigación con el objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad. Con un enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 106 trabajadores. Concluyendo que existe relación alta entre las variables estudiadas.

Bendezú (2019), realizó una investigación con el objetivo determinar la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores. Con un enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo y correlacional. La población fue de 24 trabajadores de áreas administrativas y operacional. Concluyo que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción



laboral. La variable comportamiento organizacional muestra una relación más alta con respecto a su similares.

Robles (2018), realizó una investigación tuvo como objetivo proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Salud Cutervo. Presento un enfoque descriptivo, propositivo, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 48 trabajadores. Concluyendo que la gestión del talento humano como mejor opción para mejorar la satisfacción laboral es la que toma en cuenta la planeación, admisión, formación, desarrollo y técnicas como factores importantes.

Oliva (2018), realizó un estudio tuvo como objetivo determinar la relación de Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín. Mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra probabilística fue de 48 trabajadores de la dirección distrital. Llego a la conclusión las variables tiene una relación positiva moderada. También encontró que el 36.7 de la satisfacción se ve influenciada por la gestión del talento humano.

La gestión del talento humano se define como el proceso que permite dirigir, incorporar trabajadores y retener a los mismos mediante motivacionales positivas, se destaca a los trabajadores con mejor desempeño dentro del puesto del trabajo (Seskute, 2018). Consiste en cuatro fases siendo la selección del personal, evaluación constante del potencial, desarrollo del personal mediante capacitaciones constantes y la capacidad para retener a los trabajadores en la institución, deriva de una estrategia a largo plazo (Ramírez, 2019). Es una necesidad vital de las instituciones actuales, se basa en estrategias actuales para desarrollar y potenciar el recurso humano mediante la oficina del mismo nombre (Briones, 2019). La gestión del talento humano es el manejo de los trabajadores mediante la oficina de recursos humanos, tienen el objetivo de favorecer y mejorar adecuadas condiciones para que el trabajador desarrolle sus mejores capacidades durante el trabajo.

La teoría Humanista del liderazgo creada por McGregor mediante su libro El lado humano de la empresa en el año 1960, en su teoría clasifica la dirección bajo 2 estilos de liderazgo. El primero es el estilo autoritario, denominado teoría X, que se centra en el cumplimiento de las metas institucionales. Es segundo el estilo igualitario, denominado teoría Y, que pone interés en las metas del trabajador. La teoría Y se basa en la perspectiva clásica de dirección y control, en criterios establecidos de la naturaleza humana. Considera que el trabajador tiene aversión hacia el trabajo y lo evita siempre que puede, en ese sentido la mayoría de trabajadores realizan sus funciones de manera obligada, para aplicar el esfuerzo adecuado para cumplir con los objetivos institucionales deben ser supervisados y amenazados con castigos. La mayoría de trabajadores prefieren que los dirijan, menos responsabilidad y desean seguridad. Por otro lado, la teoría Y pone énfasis en los intereses personales que deben ser integrados con los objetivos institucionales, explica que los empleados realizaran un mejor trabajo que al hacerlo satisficieran alguna necesidad personal. En esta teoría prima la motivación, de esa manera el trabajador se compromete a realizar uniones de trabajo por una motivación extrínseca derivada del logro. (Soto, 2019)

La teoría de Max Weber se centra en la jerarquía de las estructuras organizacionales, las cuales deben ser claras y de características piramidales. Los principales principios están en la creación de un sistema que incluya cadenas de mando, una encima de otra, cada trabajador tiene una división clara de trabajo y una jerarquía bien definida, las reglas y regulaciones son de carácter estrictas y se brinda mucha importancia en el adecuado registro de las actividades realizadas. Para poder ascender se tiene en cuenta el desempeño de trabajo realizado y las calificaciones brindada por los superiores (Estrada, 2020)

Elton Mayo plantea la teoría de relaciones humanas, que refiere que la producción laboral mejora o empeora de acuerdo a la calidad de relaciones humanas durante el trabajo, pone énfasis en brindar las condiciones adecuadas para desarrollar las actividades laborales, toma en cuenta la iluminación, descanso, duración de jornada de trabajo, etc. Aunque posteriormente se

planteó que el sentimiento de sentirse valorados por parte de los jefes supone una mayor influencia para la producción laboral. La importancia de la gestión radica en que el capital humano es el bien más importante de cualquier empresa, más aún en una institución que brinda servicios de salud, donde a pesar de los avances tecnológicos es imposible sustituir a un personal de salud por alguna máquina. Una adecuada gestión del talento humano permite mejorar las relaciones interpersonales laborales, fortalece el clima organizacional y más importante mejora la calidad de vida del trabajador en la mayoría de los aspectos humanos. Estas intervenciones permiten que el trabajador despliegue durante el trabajo el mayor performance de sus habilidades y destrezas, de esa manera aumenta la productividad laboral. Los objetivos generales de la gestión del talento humano se desarrollan en distintos momentos: El primero es el de atraer al personal más capacitado para usar sus habilidades en la institución, se da en el momento antes del inicio del desempeño de actividades, el segundo es el desarrollar y potenciar las habilidades del trabajador para que se desenvuelva de la mejor manera durante el trabajo y el tercero es el de retener mediante estímulos positivos a los trabajadores más capacitados. (Miranda, 2019)

Los procesos de la gestión del talento humano son: Integrar, Mediante concursos buscar y seleccionar a los profesionales que cubran los requisitos y el perfil necesarios para el cargo necesario. Organizar, mostrar y enseñar las funciones, acciones y conductas que se espera del personal durante el periodo de trabajo. Recompensar, monitorizar el desempeño laboral y premiar en caso logro supere las expectativas positivas. Desarrollo, medir el desempeño de laboral, realizar cambios de ser necesario y aumentar el conocimiento mediante capacitaciones. Supervisión: Usando herramientas y sistemas medir la productividad del trabajador. Retención: Aplicar medidas que favorezcan un ambiente cómodo y la relación interpersonal en el trabajo, el decreto supremo N° 003-2010 indica las funciones de las oficinas de gestión de recursos humanos las cuales son proponer, coordinar, implementar, difundir y evaluar las diferentes políticas institucionales, las cuales deben ser acatadas por todas las entidades del MINSA, además de ello entre sus principales funciones esta planificar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos, tener en cuenta el presupuesto para tal fin, también fomentar los beneficios laborales y tal vez el más importante regularizar y supervisar el cumplimiento de los deberes y

derechos del personal de salud a nivel institucional. El recurso humano se considera el activo más importante institucional ya que brindan el funcionamiento y el desarrollo de las actividades para cumplir los objetivos mediante es esfuerzo dirigido y coordinado (MINSA, 2019).

La Gestión es importante en una institución que brinda servicios de salud, donde a pesar de los avances tecnológicos es imposible sustituir a un personal de salud por alguna máquina. Una adecuada gestión del talento humano permite mejorar las relaciones interpersonales laborales, fortalece el clima organizacional y más importante mejora la calidad de vida del trabajador en la mayoría de aspectos humanos. Estas intervenciones permiten que el trabajador despliegue durante el trabajo el mayor performance de sus habilidades y destrezas, de esa manera aumenta la productividad laboral. Los objetivos generales de la gestión del talento humano se desarrollan en distintos momentos: El primero es el de atraer al personal más capacitado para usar sus habilidades en la institución, se da en el momento antes del inicio del desempeño de actividades, el segundo es el desarrollar y potenciar las habilidades del trabajador para que se desenvuelva de la mejor manera durante el trabajo y el tercero es el de retener mediante estímulos positivos a los trabajadores más capacitados, el capital humano es el bien más importante de cualquier empresa, según referencias modernas, la gestión del talento humano consiste en el uso de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control. Al ser una herramienta y técnica valiosa para las gestiones actuales se toma importancia a seleccionar el modelo de implementación, el cual puede variar de acuerdo al tipo de institución donde se va aplicar. La gestión tiene que promover la participación activa del capital humano de todas las áreas sin diferencia jerárquica, si bien es cierto los funcionarios son los que efectúan las técnicas, para dicho propósito se tiene que tener en cuenta a todo el capital humano en general. (MINSA, 2021)

La **satisfacción laboral** refiere al bienestar que siente el trabajador al realizar sus funciones dentro de un trabajo, teniendo en cuenta también el comportamiento del empleado hacia el mismo trabajo, este juicio deriva de las

características de puesto y la apreciación que le dé el empleado (Saavedra, 2020).

Es un concepto muy importante en la administración actual, tiene influencia en varios aspectos, siendo uno de los principales la relación directa con la productividad, tiene relación con la conducta elegida por el empleado con respecto al trabajo, aunque también este ligado a la motivación (Caballero, 2022). La satisfacción laboral también se define como el gusto que siente los empleados al realizar sus trabajos, involucra procesos emocionales y cognitivos (Pujol, 2018). Se puede definir como la sensación del bienestar del empleado al realizar su trabajo, tiene influencia en la productividad laboral, si el trabajador se siente satisfecho realizara un trabajo eficiente y de mejor calidad.

Maslow indica que las personas en general tienen una tendencia a la búsqueda de placer mediante la satisfacción de necesidades, en ese sentido la motivación surge de querer saciar dichas necesidades, planteo una pirámide donde jerarquizo necesidades de acuerdo a sus características y su importancia vital biológicamente hablando, indico también que para poder satisfacer las necesidades de la punta de la pirámide es necesario satisfacer las otras que están por debajo de la pirámide, este ciclo se produce paulatinamente durante toda la vida. Las necesidades propuestas fueron: Las fisiológicas, estas necesidades no son satisfechas se llega a la muerte (respirar, alimentación, descanso, etc.). De seguridad, son necesidades que buscan un estado de seguridad y orden (familia, trabajo, salud, etc.). Las de afiliación, dirigida a la relación social y pertenecer a un grupo (amistad, afecto, etc.). De estima, refuerza la formación psicológica de la persona, es el amor propio y el que brindamos a los demás. Por último, la de la autorrealización, se centra en la libertad de hacer lo que nos nace hacer, es diferente para cada individuo sin embargo la satisfacción de esta necesidad brinda sentimientos positivos al cumplirlos. Esta teoría brinda un enfoque completo de necesidades desde las perspectivas del trabajador sin embargo deja de lado los requerimientos institucionales (Elizalde, 2019).

La teoría de motivacional de Herzberg indica que la actitud que tenga el trabajador frente al trabajo que realice deriva de dos tipos de motivaciones: Los factores motivaciones (intrínsecas) y los factores de higiene (extrínsecas). Los factores intrínsecos surgen de condiciones dependientes del trabajo como tal, los

factores incluyentes son: Logro, reconocimiento, satisfacción en el trabajo, responsabilidad y crecimiento. En cuanto a los factores extrínsecos surgen de condiciones externas generadas en el entorno de trabajo y la relación con los compañeros, los factores incluyentes son: Políticas de la compañía, beneficios adicionales, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, estado y seguridad. Se puede influir más en los factores internos que en los externos (Madero, 2019).

Para Bracho la satisfacción laboral es la respuesta afectiva que resulta entre las expectativas del trabajador y las condiciones del trabajo percibidas, cada trabajador tiene expectativas distintas de acuerdo a características individuales, según la teoría se debe dar prioridad a los deseos del trabajador los cuales varían de persona a persona, se relaciona también con la teoría de Koontz quien agrega que la satisfacción del deseo como fuente para generar mediante comparación de la expectativa de la realidad con la realidad misma la sensación de satisfacción o insatisfacción de acuerdo al resultado (Arévalo, 2020)

Locke planteo la teoría de la discrepancia que indica que la satisfacción laboral nace de los valores personales del trabajador, si se original al momento de realizar las funciones del trabajo el empleado se sentirá satisfecho. Plantea 3 elementos primordiales: la dimensión con las dimensiones del trabajo, descripción de las dimensiones y relevancia de dimensiones. De esa manera las características individuales del trabajador y las características del trabajo condicionan la satisfacción, clasifico la satisfacción en 3 puntos: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y satisfacción con las promociones (Ruiz, 2019).

Por otro lado, Dawis y Lofquist postulan que la adaptación del trabajo es importante, se relaciona con las competencias y capacidades presentes en el trabajador y la comparación con las recompensas y necesidades individuales. Involucra mucho el sistema de recompensas y las competencias requeridas para realizar el trabajo, la comparación entre la satisfacción con el trabajo y las necesidades resueltas brindan resultados satisfactorios (Merino, 2021).

La satisfacción laboral de los profesionales de salud tiene relación directa con la calidad de atención brindado, es un factor determinante en la organización de salud, influye de manera notoria las características del puesto de trabajo como horas de trabajo, tipo de rotación de trabajo, ambiente laboral, etc. La seguridad laboral con respecto al tipo de contrato también repercute en la satisfacción, en el Perú existen muchas modalidades de contrato siendo las más comunes Nombrados, cas y servicios por terceros. Los factores de satisfacción tomaron importancia a partir de la década de los 90 por la alta deserción en el sector salud y cobran más importancia en nuestros tiempos (Rivera, 2018).

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El propósito de la investigación es básico por que se desarrolla mediante un marco teórico y aumenta el conocimiento científico. Descriptivo correlacional ya que analiza el fenómeno analizado y busca identificar la relación entre variables. También es no experimental ya que las variables fueron observadas, descritas y analizadas, y de corte transversal por que la recolección de datos se llevó solo en un momento de tiempo. El enfoque es cuantitativo por que los datos tienen valor numérico y el análisis fue mediante métodos estadísticos. (Muntane, 2010)

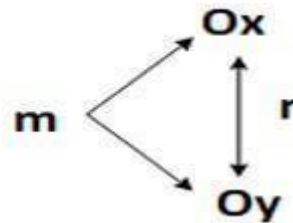
Donde:

M: Muestra

O1: GTH

O2: SL

R: Relación



##### 3.1.1 Tipo de Investigación

No experimental

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

Descriptiva Correlacional

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1: Gestión de talento humano.**

**Definición conceptual:**

Es el proceso de conjunto de procedimientos realizados por una organización para el control y manejo del recurso humano (Martínez, 2019).



**Definición operacional:**

Esta variable consta de cinco dimensiones: a) Gestión de las normas, b) Gestión de aprovechamiento, c) Gestión de procesos de motivación, d) Gestión de procesos de aprovechamiento, e) Gestión de proceso condiciones saludables (Renato, 2019), Se usó el cuestionario de Oliva (2018), adaptado, además consta de 5 dimensiones que a su vez presenta 18 ítems.

**Indicadores de:****Gestión de Normas**

Área Publicar vacante

Tipo de remuneración

**Gestión de Aprovechamiento**

Capacitación Periódica

Estrategia para evaluar

**Gestión de Proc. de motivación**

Retribución monetaria

Instrumento de medición de satisfacción

**Gestión Proc. De Aprovechamiento**

Valores personales

Prueba para medir liderazgo

**Gestión de Proc. Aprovechamiento**

Actividades interpersonales

**Escala de Medición:**

Ordinal /Escala de Likert

**Variable 2: Satisfacción laboral****Definición conceptual:**

Se refiere al placer que siente el empleado al realizar sus funciones dentro de un trabajo, teniendo en cuenta también el comportamiento del empleado hacia el mismo trabajo, este juicio deriva de las características de puesto y la apreciación que le dé el empleado.

### **Definición operacional:**

Esta variable consta de cuatro dimensiones: a) Significación de la tarea, b) Condición del trabajo, c) Reconocimiento personal y d) Beneficio económico. Se uso el cuestionario de Escala de satisfacción de Boada (Boada, 2019), adaptado, además consta de 4 dimensiones que a su vez presenta 11 ítems.

### **Indicadores de:**

**Significancia de Tarea:** Significancia de tareas

**Condición de trabajo:** Condición de trabajo

**Reconocimiento personal:** Reconocimiento personal

**Beneficio Económico:** Beneficio económico

### **Escala de Medición:**

Ordinal /Escala de Likert

## **3.3. Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

La población estuvo constituida por 51 trabajadores nombrados de una municipalidad de lima sur en el año 2022. La población es el conjunto de individuos que comparte rasgos y atributos similares, pueden ser medidos y analizados (Rodríguez, 2018). La población expresa el conjunto de elementos de estudio, se debe precisar esos elementos para realizar la investigación, si la unidad de observación son sujetos, primero se debe ubicar el lugar, para caracterizar las unidades de estudio, a ello se denomina población accesible o población objeto de estudio, la diferencia entre población teórica y población de estudio es que en esta última las unidades de estudio cumplen criterios de selección previamente establecidos para la investigación (Mucha, 2020).

### **3.3.2 Muestra**

La muestra para la presente investigación estuvo representada por 40 individuos, fue de tipo probabilístico y aleatorio simple finita, porque todos los individuos tienen las mismas opciones de participar y la selección se realizó

mediante software de generación de números aleatorios, la población tiene un número finito, se selecciona considerando el alcance y propósito de la investigación. (Quispe, 2020).

**Criterios de inclusión:**

- Personal que desea participar en el estudio
- Más de 10 años de servicio en el área

**Criterios de exclusión:**

- Personal que no desea participar en el estudio
- Personal CAS
- Personal con contrato de terceros
- Menos de un año en el trabajo en el área

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

Como técnica se usó la encuesta, mediante la aplicación de cuestionarios ya validados y confirmados como confiables con anterioridad en múltiples investigaciones, con respecto a la encuesta de Gestión del talento humano la validez es garantizada por múltiples expertos quienes aplicaron la encuesta en distintas investigaciones en las últimas décadas. La confiabilidad se realizó mediante Alfa de Cronbach en distintas publicaciones siendo el resultado promedio 0.806 lo que indica una confiabilidad alta. Consta de 5 Dimensiones, la primera dimensión Gestión de las normas consta de 4 ítems, segunda dimensión Gestión de aprovechamiento consta de 4 ítems, tercera dimensión Gestión de procesos de motivación consta de 3 ítems, la cuarta dimensión Gestión de procesos de aprovechamiento consta de 5 ítems y la quinta dimensión Gestión de proceso condiciones saludables consta de 2 ítems. Las respuestas se dan mediante escala de Likert con valores de 1 al 3, donde 1 es nunca, 2 a veces y 3 siempre.

En cuanto al instrumento de medición de satisfacción Escala de satisfacción de Boada 2019. La validez es garantizada por distintos juicios de expertos en el transcurso de los últimos años. La confiabilidad se realizó mediante Alfa de Cronbach en distintas publicaciones siendo el resultado promedio 0.86 lo que indica una confiabilidad alta. Consta de 4 Dimensiones, la primera dimensión Significación de la tarea consta de 3 ítems, segunda dimensión Condición del trabajo consta de 3 ítems, tercera dimensión Reconocimiento personal consta de 2 ítems y la cuarta dimensión Beneficio económico consta de 3 ítems. Las respuestas se dan mediante escala de Likert con valores de 1 al 5, donde 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 promedio, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.

### **3.5. Procedimiento**

Se procedió a solicitar permiso al área de investigación del hospital de emergencias, al no poder realizarse por la situación de emergencias, se solicitó permiso del área de consultorios encargada mediante documentación, las encuestas fueron resultas en distintos días por la rotación de los horarios de trabajo, se realizó de manera presencia y física en el área de trabajo. Se usó los programas Excel y SPSS para los análisis de datos.

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

Se analizó la información recolectada mediante el programa SPSS tanto en la prueba piloto y el análisis de información recogida por los instrumentos. La estadística descriptiva se implementó para el uso de gráficos estadísticos tomando en cuenta las variables y dimensiones. La estadística inferencial se realizó para identificar la relación significativa entre las variables. Se realizó mediante índice de Rho Spearman porque se buscó determinar si existe relación lineal entre 2 variables a nivel ordinal, la relación no es aleatoria y es significativamente estadística (Martínez, 2019).

### **3.7. Aspectos éticos.**

La presente investigación es completamente de autoría original del autor, las referencias usadas en la investigación se identificaron mediante la reflexión e

investigación. Se respetan las normas brindadas por la universidad antes, durante y después de la realización de la investigación. Al momento de aplicar los instrumentos se respetó la privacidad y confiabilidad de los participantes.

## IV. RESULTADOS

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones Gestión de talento humano y Satisfacción Laboral de trabajadores nombrado de una municipalidad de Lima sur, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados

**Tabla 1: Niveles de Gestión de talento humano**

Niveles de Gestión de talento humano de trabajadores de una municipalidad de Lima sur

<b>Gestión de Talento Humano</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	20	42.5	42.5	42.5
	REGULAR	15	31.9	31.9	74.4
	BUENO	12	25.6	25.6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

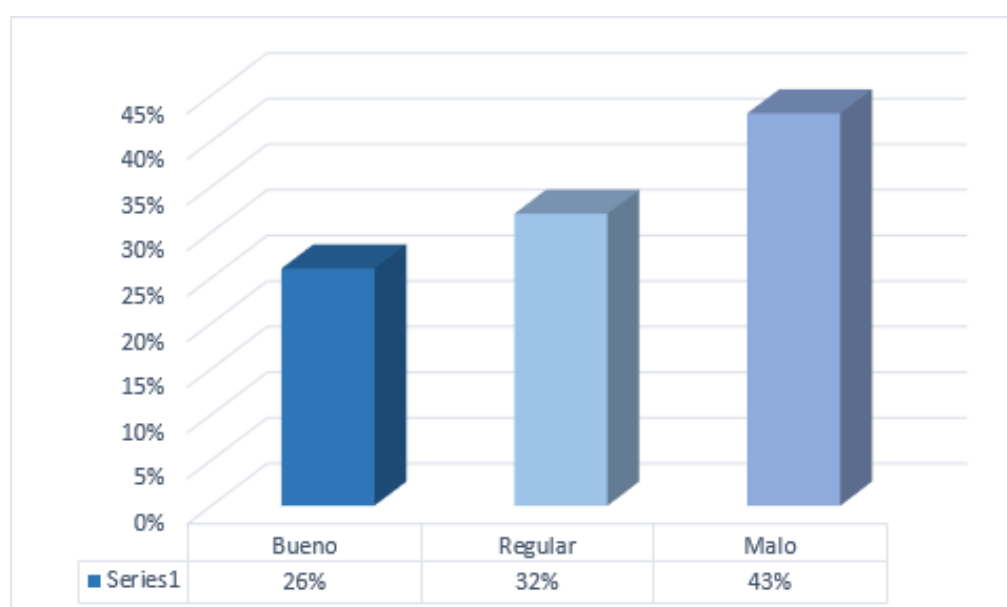


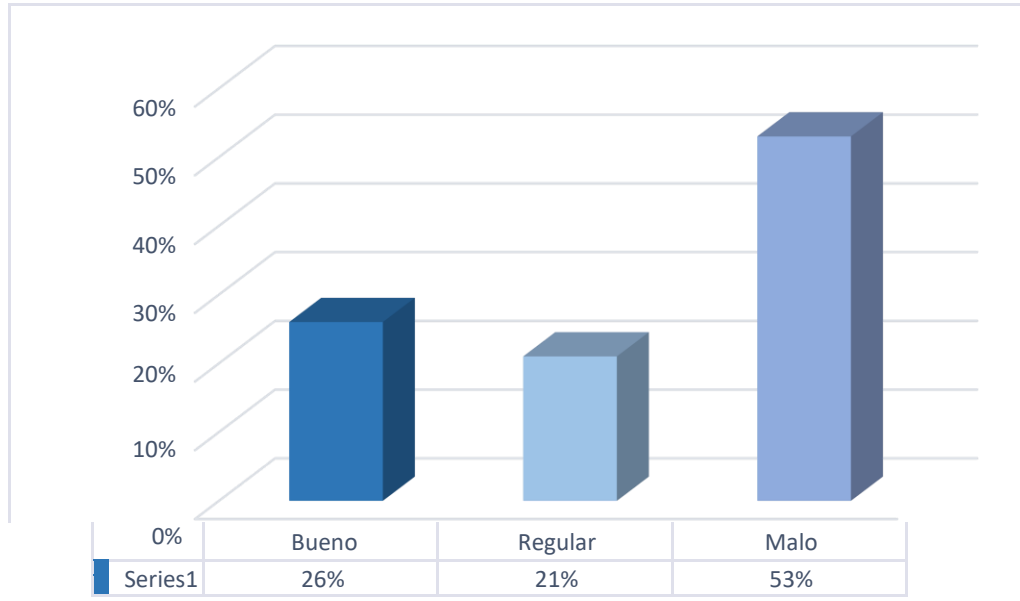
Figura 1. Comparación porcentual de Gestión de talento humano de una municipalidad de Lima de los resultados que se aprecia se tiene que el 43% de los encuestados perciben que el nivel es malo, mientras que

el 43% de los encuestados perciben que el nivel es malo, mientras que el 32% de los encuestados perciben que el nivel es regular y el 26% perciben que el nivel es bueno

**Tabla 2: Dimensión I Normas y Procedimientos de la gestión de talento humano**

Se describen los niveles de la dimensión I Normas y Procedimientos de la escala de gestión de talento humano donde el 53% de la muestra percibe un nivel malo; el 21.2 nos indica que es regular y el 25.7% de la muestra perciben un nivel bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	25	53.1	53.1	53.1
	REGULAR	10	21.2	21.2	74.3
	BUENO	12	25.7	25.7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

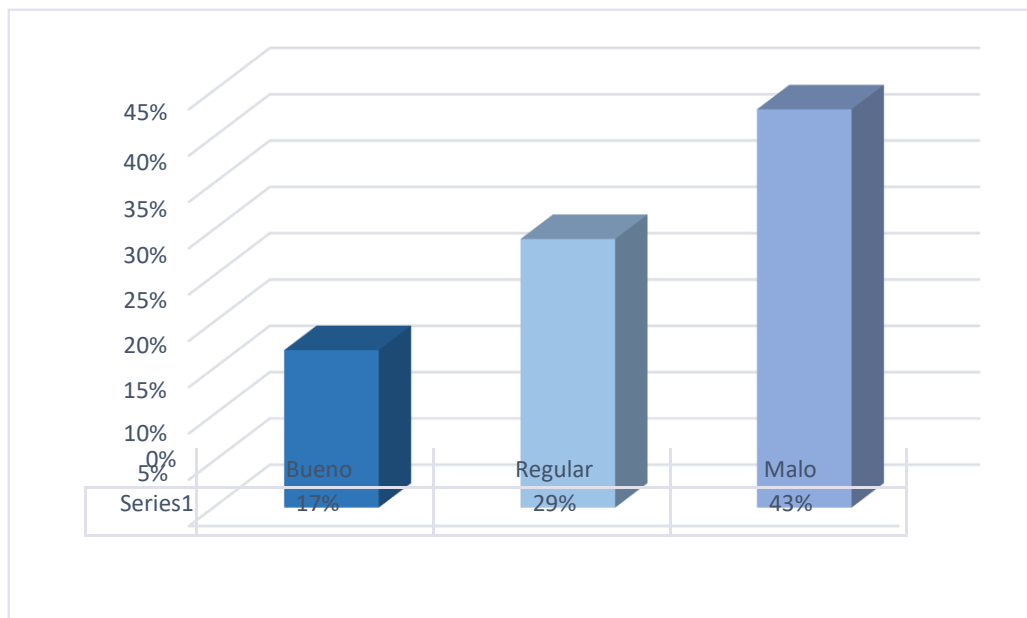


**Figura 2.** Representación de los Niveles de la Dimensión I: Normas y Procedimientos

**Tabla 3: Niveles de la dimensión II. Aprovechamiento y fortalecimiento de la escala de gestión de talento humano**

Se describen los niveles de la dimensión II Aprovechamiento y fortalecimiento de la escala de gestión de talento humano donde el 54.2% de la muestra percibe un nivel malo; el 29.1% de la muestra percibe un bajo nivel regular; el 16.7% de la muestra perciben un nivel bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	26	54.2	54.2	54.2
	REGULAR	7	29,1	29,1	83.3
	BUENO	4	16.7	16.7	100,0
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



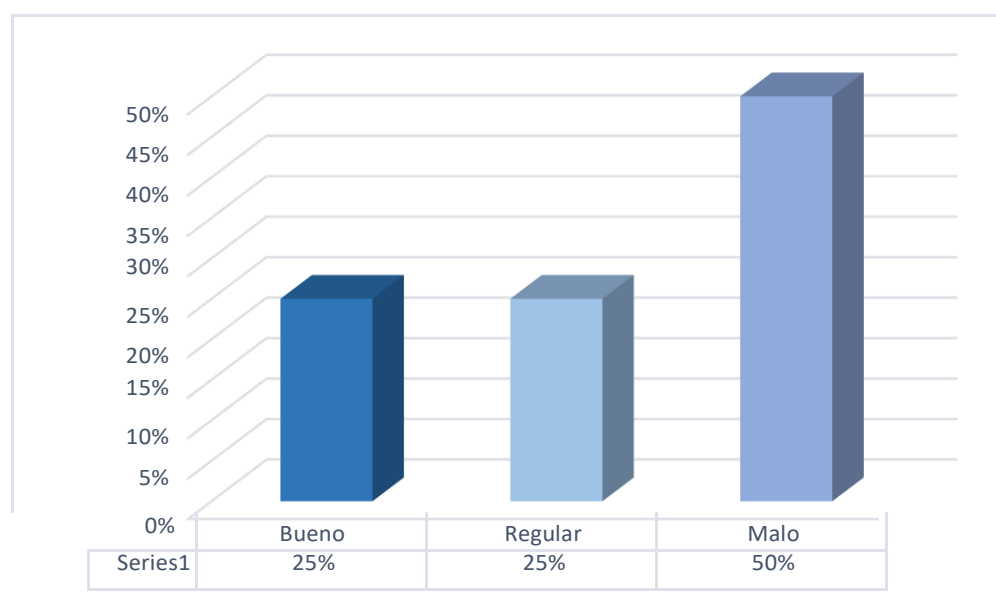
**Figura 3.** Representación de los Niveles de la Dimensión II: Aprovechamiento y fortalecimiento de gestión y talento humano.



**Tabla 4: Niveles de la dimensión III Procesos y Condiciones de motivación laboral de la escala de gestión de talento humano**

Se describen los niveles de la dimensión III Procesos y Condiciones de motivación laboral de la escala de gestión de talento humano donde el 50% de la muestra percibe un nivel malo; el 25% de la muestra percibe un bajo nivel regular; el 25% de la muestra perciben un nivel bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	24	50,0	50,0	50,0
	REGULAR	12	25,0	25,0	75,0
	BUENO	11	25,0	25,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

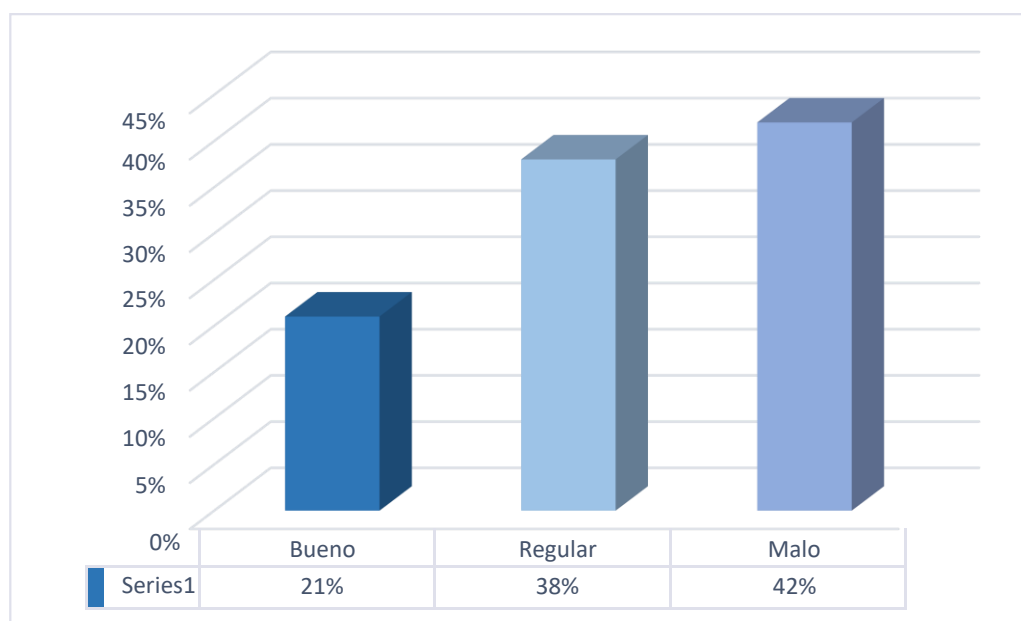


**Figura 4.** Representación de los Niveles de la Dimensión III: Procesos y condiciones de motivación laboral

**Tabla 5: Niveles de la dimensión IV Procesos que orienten el aprovechamiento de actitudes de la gestión de talento**

Se describen los niveles de la dimensión IV Procesos que orienten el aprovechamiento de actitudes y/o habilidades de la escala de gestión de talento humano donde el 20.8% de la muestra percibe un nivel malo; el 37.5% de la muestra percibe un bajo nivel regular; el 41.7% de la muestra perciben un nivel bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	20	41.7	41.7	41.7
	REGULAR	17	37,5	37,5	79.2
	BUENO	10	20.8	20.8	100,0
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

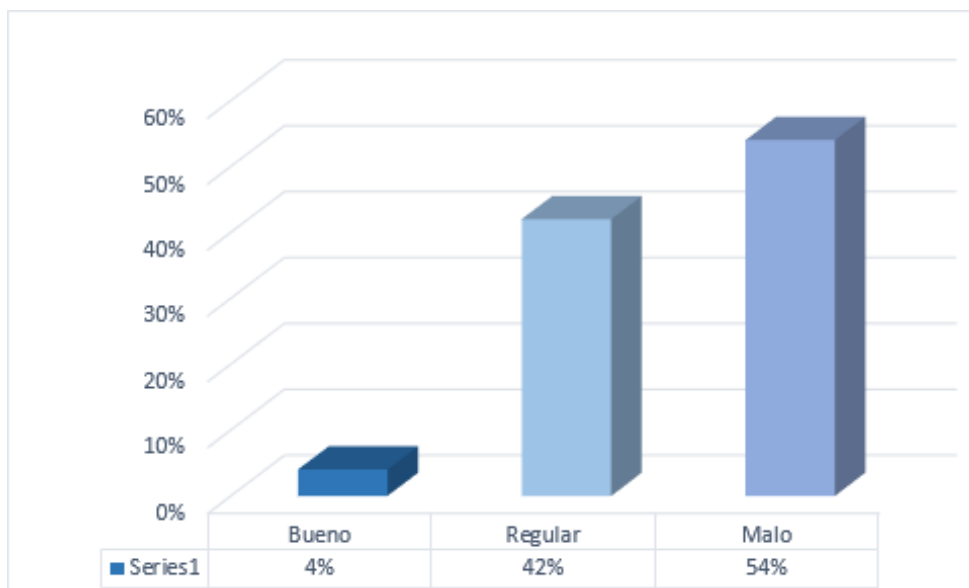


**Figura 5.** Representación de los Niveles de la Dimensión IV: Procesos que orienten el aprovechamiento de actitudes y/o habilidades.

**Tabla 6: Dimensión V Procesos que garanticen condiciones saludables de la escala de gestión de talento humano**

Se describen los niveles de la dimensión IV Procesos que orienten el aprovechamiento de actitudes y/o habilidades de la escala de gestión de talento humano donde el 54.2% de la muestra percibe un nivel malo; el 41.7% de la muestra percibe un bajo nivel regular; el 4.1% de la muestra percibe un nivel bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	26	54.2	54.2	54.2
	REGULAR	20	41,7	41,7	95.9
	BUENO	2	4.1	4.1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

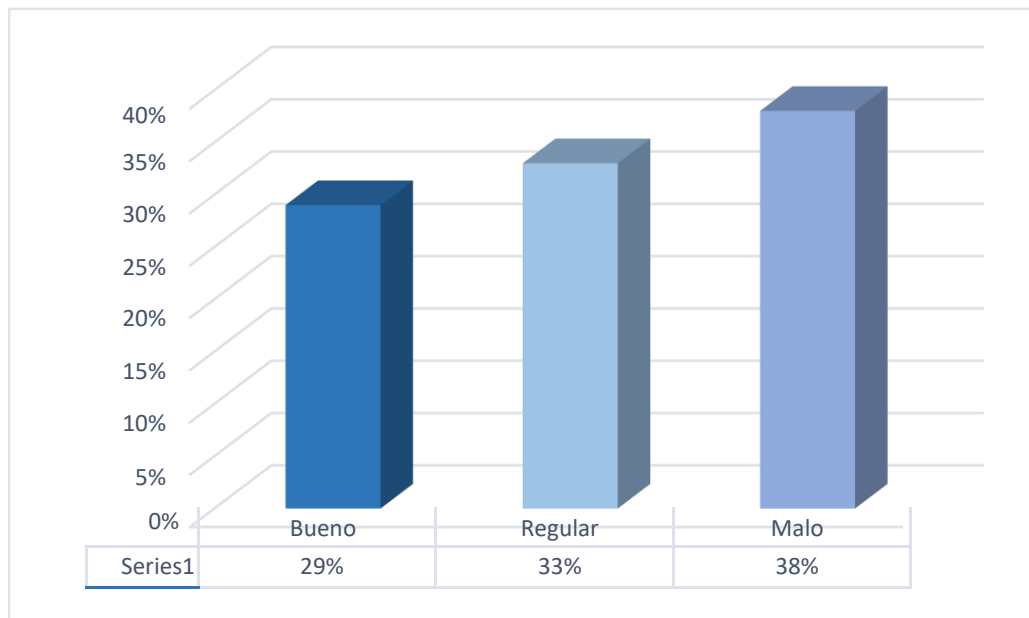


**Figura 6.** Representación de los Niveles de la Dimensión V: Procesos que garanticen condiciones saludables

**Tabla 7: Nivel de Satisfacción Laboral**

Niveles de Satisfacción Laboral de trabajadores de una municipalidad de Lima sur

		Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	18	37.5	37.5	37.5
	REGULAR	16	33,3	33,3	70.8
	BUENO	13	29.2	29.2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	



**Figura 7.** Comparación porcentual Satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Lima sur; de los resultados que se aprecian 3 niveles en los cuales se encuentra: 37.5% lo considera Malo; el 33.33% lo considera Regular y el 29.2% lo considera Buono.

## 4.1 Objetivo General

### 4.1 Relación entre Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,174**
		Sig.(bilateral)	-	,416
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,174**	1,000
		Sig.(bilateral)	,416	-
			N	47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.1. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.174, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de las normas, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur, 2022.

## Objetivos específicos

### 4.1.1. Relación dimensión 1 gestión de las normas y satisfacción laboral

<b>Correlaciones</b>					
			Dimensión GN	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Dimensión gestión de las normas	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	1,000 -	,193** ,416	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	,193** ,416	1,000 -	
			N	47	47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.2.1. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.193, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de las normas, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur, 2022.

#### 4.1.2. Relación dimensión 2 gestión de aprovechamiento y satisfacción laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión GA	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión de aprovechamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,247**
		Sig.(bilateral)	.	,416
		Coeficiente de correlación	,247**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig.(bilateral)	,416	.
		N	47	47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.2.2. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.247, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de aprovechamiento, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur, 2022.

#### 4.1.3. Relación dimensión 3 gestión de procesos de motivación y satisfacción laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión GPM	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión de procesos de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,156**
		Sig.(bilateral)	-	,416
		Coeficiente de correlación	,156**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig.(bilateral)	,416	-
		N	47	47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.2.3. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.156, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de procesos de motivación, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur 2022.



#### 4.1.4. Relación dimensión 5 gestión de procesos condiciones saludables y satisfacción laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión GPA	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión de procesos de aprovechamiento	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	1,000	,261** ,416
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	,261**	1,000
		N	47	47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.2.4. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.261, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de procesos de aprovechamiento, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, 2022.

#### 4.1.5. Relación dimensión 5 gestión de procesos condiciones saludables y satisfacción laboral

##### Correlaciones

		Dimensión	Satisfacción
		GPCS	laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión de procesos condiciones saludables	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,178**
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,178**
		Sig.(bilateral)	1,000
		N	,416
			47
			47

**Descripción estadística:** Los resultados de la tabla, permiten apreciar que el coeficiente de correlación con los resultados de la tabla 4.2.5. se observa que el coeficiente de correlación con un valor de 0.178, indica que la relación es positiva y moderada, a medida que se mejore la dimensión gestión de procesos condiciones saludables, mejorará la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados del estudio se procedió a la discusión de los resultados, tomando como referencia las bases teóricas y antecedentes usado para la investigación.

Según lo planteado en el objetivo general, el estudio brindo un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.193$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la variable gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, 2022, de esa manera se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se reafirmó de esa manera lo dicho por Seskute (2018) quien expone, define como el proceso que permite dirigir, incorporar trabajadores y retener a los mismos mediante motivacionales positivas, que favorecen la satisfacción laboral positiva, también con Ramírez (2019) quien expreso, que consiste en cuatro fases siendo la selección del personal, evaluación constante del potencial, desarrollo del personal mediante capacitaciones constantes y la capacidad para retener a los trabajadores en la institución, deriva de una estrategia a largo plazo, al cumplir los pasos existe más probabilidad de generar una buena satisfacción laboral. El resultado del estudio coincidió con la investigación de Sestri (2020) quien trabajo con variables y población similares a este estudio, se encontró una correlación de  $Rho = 0.764$  entre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los trabajadores, determinando una correlación positiva considerable, enfatizando la importancia del adecuado gestión del talento humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales, el empleado más satisfecho trabaja mejor y su trabajo es de mayor calidad y eficiente. El resultado también fue similar al estudio de Saavedra (2020) quien también realizo una investigación con variables y población similares, encontró una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de salud, con una correlación de  $Rho = 0.622$ , siendo una correlación positiva directa, la gestión del talento bien direccionada produce satisfacción laboral en los trabajadores, influye de

manera más concreta en los factores externos de cada individuo, interactúan las funciones de atraer y contratar nuevos trabajadores, involucra también implementar las medidas necesarias para retener a los trabajadores más capacitados y eficientes para el puesto de trabajo determinado, en tal sentido se debe destacar a los empleados con mayor potencial para cubrir las expectativas institucionales.

Identificando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre gestión de las normas y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, se encontró un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.193$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión gestión de las normas y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Salazar (2019) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.620$  entre dimensiones similares a gestión de las normas y la variable satisfacción laboral, encontrando que la gestión de las normas y la supervisión del cumplimiento de las mismas, permite la satisfacción laboral positiva entre los trabajadores. También coincidió con Zelada (2020) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.538$  entre dimensiones similares a gestión de aprovechamiento y la variable satisfacción laboral, encontró que la gestión de las normas es el pilar y cimiento para la adecuada ejecución de funciones y realización de deberes, debe ir de la mano con el cumplimiento de metas institucionales, con el fin de encontrar la estabilidad institucional y buscar la mejora continua de sus actividades, para tal función la institución debe contar con normas, leyes, decretos y resoluciones como guías estrictas y bien definidas que permitan orientar el desenvolvimiento del talento humano, estas normativas deben ser sinceradas a todos los trabajadores, de esa manera se orienta en la forma de conducta y se expresa de manera sincera lo que se busca del trabajador, estas intervenciones fomentan el adecuado desempeño laboral y a su vez una institución más eficiente que brinde servicios de calidad.

Desarrollando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre gestión de aprovechamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, se encontró un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.247$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión gestión de aprovechamiento y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Pérez (2018) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.725$  entre dimensiones similares a gestión de aprovechamiento y la variable satisfacción laboral, encontrando que la gestión de las normas para la supervisión de actividades realizadas permite evaluar de manera adecuado a los recursos humanos, ello favorece la satisfacción laboral positiva. También coincidió con Robles (2018) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.533$  entre dimensiones similares a gestión de aprovechamiento y la variable satisfacción laboral, encontrando que la gestión de aprovechamiento es muy importante en la dinámica institucional, consiste en la adquisición de recursos humanos y materias primas para el desarrollo adecuada de las actividad de producción o servicio, consiste en sacar el mayor provecho del trabajo realizado por los empleados, para esto se tiene que cumplir requerimientos mínimos que incentiven al trabajador a desempeñar su labor de la mejor manera, enfatizo que los estímulos más efectivos son los intrínsecos, que derivande una sensación de plenitud al realizar la función requerida.

Desarrollando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre gestión de procesos de motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, se encontró un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.156$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión gestión de procesos de motivación y el desempeño laboral, de esa manera

se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Ballena (2021) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.311$  entre dimensiones similares a gestión de procesos de motivación y la variable satisfacción laboral, encontrando que la gestión de procesos de motivación tiene vital importancia en la satisfacción laboral, por ser el que inicia las actividades para realizar las actividades y satisfacer las necesidades. También coincide con Oliva (2018) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.225$  entre dimensiones similares a gestión de procesos de motivación y la variable satisfacción laboral, encontrando que la gestión de procesos de motivación funcionan de manera directa en la satisfacción de los trabajadores, identifico que las intervenciones institucionales por lo general interactúan con los motivadores extrínsecos, estos son influyentes pero no tan determinantes, a diferencia de los motivadores intrínsecos que son mas influyentes y determinantes, sin embargo resulta difícil para las organizaciones influir en motivadores intrínsecos por estar sujetos a características propias del trabajador desde el componente humano, recalco que se puede influir desde la vocación colocando al empleado en puestos de trabajo donde se sienta pleno y vayan de acuerdo a su vocación, esta última puede ser cumplido debido a la alta competencias de profesionales que existe en el medio.

Observando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre gestión de procesos de aprovechamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, se encontró un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.261$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión gestión de procesos de aprovechamiento y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Espinoza (2021) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.408$  entre dimensiones similares a gestión de procesos de aprovechamiento, considero que dichos

procesos permiten aprovechar al máximo las capacidades de cada trabajador a la par también potencia sus habilidades y destrezas, todo esto con el fin de efectivizar su trabajo para la mejora continua de la empresa, la gestión de aprovechamiento debe ir de la mano con la planificación estratégica, de tal manera aumenta las probabilidades de éxito empresarial y permite el cumplimiento de metas institucionales, debe ser orientada y supervisada por personal capacitado que pueda identificar factores negativos y positivos durante el trabajo, dicha supervisión debe ser continua y presenta en todas las áreas de la organización, debe brindarse de manera jerárquica respetando los rangos de la institución, de esa manera se pretende también identificar a los trabajadores con mayor potencial y colocarlos en puestos más determinantes dentro de la institución.

Desarrollando lo planteado en el objetivo específico identificar la relación entre gestión de procesos condiciones saludables y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur, se encontró un resultado de valor de correlación de  $Rho = 0.178$ , ello evidencio que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión gestión de procesos condiciones saludables y el desempeño laboral, de esa manera se rechazó la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis alternativa específica. Coincidiendo con la investigación de Bendezú (2019) quien encontró una correlación de  $Rho = 0.327$  entre dimensiones similares a gestión de procesos de condiciones saludables encontrando que el entorno organizacional juega un papel muy importante, porque es el ambiente donde se desenvuelve el empleado y donde realiza el trabajo, tiene que cubrir con requerimientos físicos e interpersonales mínimos, al cumplirlos fomenta la satisfacción laboral, encontró que el entorno organizacional es el grupo de factores que afectan la dinámica institucional, puede repercutir en su resultados y afectar el proceso institucional, estos factores se dividieron en amenazas y oportunidades, en su estudio se observó el déficit organizacional al considerar dichos factores externos

durante la toma de decisiones, sobre todo al considerar que dichos factores cambian durante cierto periodo de tiempo, en tal sentido la evaluación de las mismas de manera periódica, es relevante e importante para la elaboración del plan para el cumplimiento de objetivos, el uso correcto de esa información permite a la organización obtener recursos modernos y fortalezcan la organización.

Se tuvo también en cuenta al estudio de Díaz, M.S. y Salcedo, S. (2015), en su tesis: “Gestión del talento y satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas N° 115 UGEL 03 Cercado de Lima 2015”, donde muestra que la gestión de los talentos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de docentes de la institución educativa n° 115 de Cercado de Lima 2015, con un nivel de significancia de 0.01. ,  $r_s = 0.797$  y  $p = 0.000$  y  $< 0.05$  En este sentido, los dos estudios tienen similitudes en sus conclusiones y muestran lo valiosa que puede ser la gestión del talento en una organización pública para crear valor público para los ciudadanos.



## VI. CONCLUSIONES

Al realizar la discusión de la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores nombrados de una Municipalidad de Lima sur” se concluyó que:

Primera: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.174$ ), entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur.

Segunda: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.193$ ), entre gestión de las normas y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur

Tercera: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.247$ ), entre gestión de aprovechamiento y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur

Cuarta: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.156$ ), entre gestión de procesos de motivación y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur.

Quinta: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.261$ ), entre gestión de procesos de aprovechamiento y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur.

Sexta: Existe una correlación directa positiva y moderada ( $Rho = 0.178$ ), entre gestión de procesos condiciones saludables y el desempeño laboral percibido por los trabajadores de una Municipalidad de Lima sur.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de la municipalidad se recomienda tomar en cuenta los resultados encontrados en la investigación, mediante la gestión directiva estipular mejoras en el área de recursos humanos fomentando la mejora de la gestión del talento humano, realizar una supervisión constante e identificar problemas y necesidades no cubiertas por el área, efectuar cambios necesarios a favor de mejorar el desempeño laboral.

Segunda: Al jefe del área de recursos humanos de la municipalidad, implementar gestión de las normas y efectuar capacitaciones constantes para que el personal puede desenvolverse de la manera más eficiente en su puesto de trabajo, de la misma forma adecuar sistema para favorecer la retención del personal más eficiente y en caso contrario realizar procesos de contratación más viables y oportunos.

Tercera: Al coordinar de las oficinas de la municipalidad, plantear sistemas viables de medición de gestión de aprovechamiento y también del desempeño laboral, estipular indicadores claros de medición y comunicarlos a los trabajadores, plantear supervisiones contantes y favorecer la escucha activa para que el trabajador pueda comunicar sus incomodidades.

Cuarta: Al supervisor de las oficinas de la municipalidad, elaborar gestión de procesos de motivación que respondan a las necesidades actuales de acuerdo a la coyuntura institucional, elabora planes anuales bien dirigidos que permitan aprovechar las capacidades positivas de los trabajadores, en la medida de lo conveniente derivar a los trabajadores a los puestos donde desarrollen la sensación de vocación.

Quinta: Al profesional que labora en la municipalidad, permanecer en estrecha comunicación con el jefe inmediato para expresar percepciones sobre procesos de aprovechamiento, respetar las directrices brindadas por las autoridades, realizar investigaciones similares que tomen distintas variables y dimensiones no estipuladas en esta investigación.

Sexta: A lo distintos trabajadores que laboran en la municipalidad, comunicar de manera bien definida la percepción con respecto a la gestión de procesos de condiciones saludables, recomendar a la jefatura los requerimientos necesarios para mantener una adecuada salud física y mental en el trabajo, buscar personalmente el bienestar personal mediante hábitos de vida saludable.

## REFERENCIAS

- Alfaro, R. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, *Repositorio pontificia universidad católica del Perú*. 2(8), 10-16 <https://www.proquest.com/openview/ff03714ff2c5a39acee4b81427eaf544/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Alonso, L. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Didactia y Educacion.*, 17(02), 151-160. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592018000200151](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200151)
- Arrayas, N. (2019). Causas y consecuencias de la satisfacción laboral, *Repositorio Universidad de Sevilla. Departamento de Economía e Historia Económica*. 4(10), 20-25. <https://idus.us.es/handle/11441/88974>
- Ballena, I. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque, *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. 10(9), 7-20. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57630/Ballena\\_AIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57630/Ballena_AIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación de valor agregado.*, 07(01), 109-120. [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Bayo, Z. (2012). La gestión de recursos humanos en España y en Europa: Diferencias, consecuencias y causas, *Funcas*. 132. <https://www.funcas.es/articulos/la-gestion-de-recursos-humanos-en-espana-y-en-europa-diferencias-consecuencias-y-causas/>
- Bendezú, Z. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, *Investigación Valdizana*. 14(01), 02-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Benites, A. (2018). Mirando más allá de lo técnico: la importancia del factor político en el desarrollo de las políticas públicas en el Perú 2013-2016, *Reforma del*

*estado y políticas públicas.* 09(17), 16-24.  
<https://doi.org/10.18800/politai.201802.002>

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral, *Journal of economics.* 3(1), 75-103.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>

Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad.* 12(03), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Briones, K. (2019). The contemporary university and the management of human talent. Notes and reflections, *San Gregori.* 01(35), 12-22.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>

Castillo, D. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano, *Revista iberoamericana de educación.* 01(01), 05-10. <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>

Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo 2020. *Revista Multidisciplinar.,* 04(02), 684-686. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Cerna, D. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. 63(02), 16-20.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422018000200006&script=sci_arttext)

Chalim, A. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnalilmiahpeuradeun.* 6(2),..... 10-23.  
<https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>

Collings, D. (2019). European perspectives on talent management. *European J. International Management.* 05(05),.....453-462.  
[https://www.researchgate.net/profile/Vlad-Vaiman/publication/264834690\\_European\\_perspective\\_on\\_talent\\_management/links/541068f00cf2d8daaad3cc2a/European-perspective-on-talent-management.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vlad-Vaiman/publication/264834690_European_perspective_on_talent_management/links/541068f00cf2d8daaad3cc2a/European-perspective-on-talent-management.pdf)

- Diling, A. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 5(88), 134-154. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Espinoza, S. (2020). Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19., *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza\\_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estrada, T.(2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 25(89), 21-28. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/29062641006.pdf>
- Gamero, H. (2013). Job Satisfaction as a Dimension of Happiness. *Science work*. 15(47), 84-90. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v15n47/art10.pdf>
- Gestión (2016). Solo 7% de trabajadores considera que tiene un empleo ideal en América Latina, *Economía*. <https://gestion.pe/economia/7-trabajadores-considera-ideal-america-latina-119775-noticia/?ref=gesr>
- Gonzales, S. (2008). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Ciencia trabajo. Revista de ministerio de trabajo*. [https://www.researchgate.net/profile/Ana-Guillen-3/publication/38291740\\_La\\_Calidad\\_del\\_Empleo\\_en\\_la\\_Union\\_Europea\\_Debate\\_Politico\\_y\\_Construccion\\_de\\_Indicadores/links/00b7d5268637042e57000000/La-Calidad-del-Empleo-en-la-Union-Europea-Debate-Politico-y-Construccion-de-Indicadores.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Guillen-3/publication/38291740_La_Calidad_del_Empleo_en_la_Union_Europea_Debate_Politico_y_Construccion_de_Indicadores/links/00b7d5268637042e57000000/La-Calidad-del-Empleo-en-la-Union-Europea-Debate-Politico-y-Construccion-de-Indicadores.pdf)
- Guerrero (2019). La gestión del talento humano en las empresas en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009-2019, *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25703>
- Hanco, M. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación.*, 12(03), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Judge, T. (2020). Job Satisfaction. Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs. 10(7), 80-90. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>

- Konle, R. (2020) Employment policy, *European Parliament*.  
<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/54/la-politica-de-empleo>
- La República (2020). Empleo, *Negocios: Diario la Republica*.  
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Machinea, J. (2019). Visiones de desarrollo en América latina, *Cepal*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2817/S2007611\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2817/S2007611_es.pdf)
- Martinez, J. (2018). Visiones de Human talent management as a factor improvement of public management and job performance, *Journavenezolana*.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Martínez, R. (2019). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización, *Revista Habana Ciencia Médica*. 08(2), 20-27.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=SPEARMAN%20\(Rho%20de%20Spearman\),Spearman%20y%20otro%2C%20por%20Kendall.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=SPEARMAN%20(Rho%20de%20Spearman),Spearman%20y%20otro%2C%20por%20Kendall.)
- Mendoza, G. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo, *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. 01(02), 10-15.  
<http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/12>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa, *Revista Investigación y Negocios*. 09(13), 21-37.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- MTPE (2008). Boletín de economía laboral, *Dirección nacional de promoción del empleo*.  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_39.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf)
- Mucha, L. (2020). Evaluation of procedures used to determine the population and sample in postgraduate research works . *Andalusian Journal of Digestive Pathology*., 12(1), 44-51. Recuperado de:  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/189>

- Muntane, J. (2010). Introduction to Basic Research. *Andalusian Journal of Digestive Pathology.*, 33(3), 221-224. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Muñoz, F. (2020). Las funciones esenciales de la salud pública: un tema emergente en las reformas del sector de la salud. *Revista Salud Pública.*, 8(1), 126-134. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v8n1-2/3012.pdf>
- La República (2020). Empleo, Negocios: *Diario la Republica.* <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Limaymanta, C. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario, *Educar.* 23(03), 01-05. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n3/1409-4258-ree-23-03-107.pdf>
- Seskute, M. (2018). Knowledge and Attitudes of Postpartum Mothers towards Immunization of Their Children in a Lithuanian Tertiary Teaching Hospital, *Medicine.* 54(02), 2-18. <https://doi.org/10.3390/medicina54010002>
- Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, *Informacion Tecnológica.* 30(06),167-173. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n3/1409-4258-ree-23-03-107.pdf>
- Robles, W. (2018). Modelo de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Huarmaca, Piura, *Repositorio Universidad Cesar Vallejo.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles\\_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romaní, R. (2021). Modelo de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias implementado en Ámbitos Públicos, *Repositorio Universidad tecnológica nacional facultad regional concepción del Uruguay.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles\\_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Oliva, Z.(2018). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín,



Repositorio Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30471/Oliva\\_CZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30471/Oliva_CZV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Olsen, J. (2019). Maybe it's time to rediscover bureaucracy. *CLAD Magazine Reform and Democracy*. 31(05), 01-24.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533663002.pdf>
- Olsen, J. (2019). Maybe it's time to rediscover bureaucracy. *CLAD Magazine Reform and Democracy*. 31(05), 01-24.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533663002.pdf>
- Penconek, T. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*. 1(18), 14-22.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Pérez, R. (2019). La Gestión del Talento Humano como Elemento Fundamental en la Satisfacción Laboral, Ciencia y Negocios. 01(01), 78-89.  
<https://doi.org/10.22497/Cien.yNeg.011.01107>
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 06(04),40-48.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=)
- Quispe, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R, *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. 13(1). 32-42.  
<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Ramírez, R. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Technological Information*.30(06),12-23.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Renato, A. (2019). Management control and human talent: concepts and approaches. *University and Business Magazine*. 17(29), 19-33.  
DOI:10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01
- Rueda, D. (2022). Factores de riesgos laborales que inciden en la deserción laboral profundizado en un call center bilingüe de Bogotá, *Repositorio Universidad Santo Thomas*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/38765>

- Saavedra, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 04(02), 1510.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño, *Colección académica de ciencias administrativas*. 06(01), 46-67.  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. 54(5), 537-542.  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/4JLfsp7hpbbZVqptQT8jvzC/abstract/?lang=es>
- Sánchez, S. (2008). Ranking internacional de satisfacción labora, *Capital Humano*. 219, 60.  
[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Sora, B. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. 23(3), 394-400.  
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/9077/8941>
- Sestri, F. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from south east asian industries. 07(19), 67-72. [https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/342975537\\_IMPACT\\_OF\\_TALENT\\_MANAGEMENT\\_AUTHENTIC\\_LEADERSHIP\\_AND\\_EMPLOYEE\\_ENGAGEMENT\\_ON\\_JOB\\_SATISFACTION\\_EVIDENCE\\_FROM\\_SOUTH\\_EAST\\_ASIAN\\_INDUSTRIES/links/60136c5645851517ef2262ea/IMPACT-OF-TALENT-MANAGEMENT-AUTHENTIC-LEADERSHIP-AND-EMPLOYEE-ENGAGEMENT-ON-JOB-SATISFACTION-EVIDENCE-FROM-SOUTH-EAST-ASIAN-INDUSTRIES.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/342975537_IMPACT_OF_TALENT_MANAGEMENT_AUTHENTIC_LEADERSHIP_AND_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_ON_JOB_SATISFACTION_EVIDENCE_FROM_SOUTH_EAST_ASIAN_INDUSTRIES/links/60136c5645851517ef2262ea/IMPACT-OF-TALENT-MANAGEMENT-AUTHENTIC-LEADERSHIP-AND-EMPLOYEE-ENGAGEMENT-ON-JOB-SATISFACTION-EVIDENCE-FROM-SOUTH-EAST-ASIAN-INDUSTRIES.pdf)
- Trading (2022). Productivity Denmark, *Productividad*.  
<https://es.tradingeconomics.com/denmark/productivity>
- Vicente, A. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial, *Veritas Et Scientia*. 08(02), 17-37.  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villegas, K. (2019). consecuencias de una mala planificación de los recursos humanos, *Repositorio Universidad Autónoma de San Luis Potosí*.<https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos.pdf>

Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios, *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 06(06), 793-810.DOI 10.35381/cm.v6i1.387

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			Variable 1: Gestión de talento humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas Valores	Niveles o Rango	
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>						
¿Cuál es la relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?	Identificar la relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022	Existe relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022	<b>Gestión de las normas</b>	- Área publicar vacante - Tipo de remuneración	1 2 3 4	Ordinal  Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo 18-30 Regular 31-42 Alto 43-54	
			<b>Gestión de aprovechamiento</b>	- Capacitación periódica - Estrategia para evaluar	5 6 7 8			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas</b>						
¿Cuál es la relación entre Gestión del normas y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?	Identificar la relación entre Gestión del normas y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022	Existe relación entre Gestión del normas y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022.	<b>Gestión de procesos de motivación</b>	- Retribución monetaria - Instrumento medición satisfacción	9 10 11	Escala de Likert		
			<b>Gestión de procesos de aprovechamiento</b>	- Valores personales - Prueba para medir liderazgo	12 13 14 15 16			
¿Cuál es la relación entre Gestión de aprovechamiento y	Identificar la relación entre Gestión de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de	Existe relación entre Gestión de aprovechamiento y		- Actividades interpersonales	17			

<p>Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión de procesos de motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión de procesos de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión de proceso condiciones saludables y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022?</p>	<p>los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p> <p>Identificar la relación entre Gestión de procesos de motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022.</p>	<p>Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p> <p>Existe relación entre Gestión de procesos de motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p>	<p>Gestión de proceso condiciones saludables</p>		18		
	<b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>						
		<p>Identificar la relación entre Gestión de procesos de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p> <p>Identificar la relación entre Gestión de proceso condiciones saludables y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p>	<p>Existe relación entre Gestión de procesos de aprovechamiento y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p> <p>Existe relación entre Gestión de proceso condiciones saludables y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítem</p>	<p>Escalas Valores</p>
			<p>Significación de la tarea</p>	<p>-Significación de la tarea</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p>	<p>Ordinal</p> <p>Muy insatisfecho (1)</p> <p>Insatisfecho (2)</p> <p>Promedio (3)</p> <p>Satisfecho (4)</p> <p>Muy satisfecho (5)</p> <p>Escala de Likert</p>	
			<p>Condición del trabajo,</p>	<p>-Condición del trabajo,</p>			
			<p>Reconocimiento personal</p>	<p>-Reconocimiento personal</p>			
			<p>Beneficio económico</p>	<p>-Beneficio económico</p>			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL												
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>METODOLOGÍA:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La muestra para la presente investigación estuvo representada por 47 individuos, fue de tipo probabilístico y aleatorio simple finita, porque todos los individuos tienen las mismas opciones de participar y la selección se realizó mediante software de generación de números aleatorios, la población tiene un número finito, se selecciona considerando el alcance y propósito de la investigación</p> <div style="text-align: center;"> <p><b>Determinación del tamaño de muestra</b></p> <math display="block">n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p}</math> </div> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N=</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>p=</td> <td>0.50</td> </tr> <tr> <td>α=</td> <td>0.05</td> </tr> <tr> <td>Z<sub>(α/2)</sub> =</td> <td>1.96</td> </tr> <tr> <td>e=</td> <td>3.00</td> </tr> </tbody> </table> <div style="text-align: center;"> <p><b>Tamaño de la muestra</b></p> <p>n = 47</p> </div>	Valores		N=	51	p=	0.50	α=	0.05	Z <sub>(α/2)</sub> =	1.96	e=	3.00	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de gestión Del talento humano</p> <p>Gestión del talento humano Boada (2019)</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral.</p> <p>Satisfacción laboral Boada (2019)</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Porque se realizó análisis estadísticos</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se usó la Correlación de Spearman para la prueba de hipótesis</p>
Valores															
N=	51														
p=	0.50														
α=	0.05														
Z <sub>(α/2)</sub> =	1.96														
e=	3.00														

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

### Variable X: Gestión del Talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango	
Gestión del talento humano	Es el de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control	Capacidad de mantener a una organización productiva a partir de un manejo eficiente del recurso humano. Esta variable consta de cuatro dimensiones	Gestión de las normas	- Área publicar vacante	1	Ordinal	Bajo 18-30 Regular 31-42 Alto 43-54	
				- Tipo de remuneración	2			
					3			
					4	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)		
			Gestión de aprovechamiento	- Capacitación periódica	5			Escala de Likert
				- Estrategia para evaluar	6			
					7			
					8			
			Gestión de procesos de motivación	- Retribución monetaria	9			
				- Instrumento medición satisfacción	10			
					11			
			Gestión de procesos de aprovechamiento	- Valores personales	12			
				- Prueba para medir liderazgo	13			
					14			
					15			
					16			
			Gestión de proceso condiciones saludables	- Actividades interpersonales	17			
					18			



### Anexo 3: Matriz de operacionalización

#### Variable Y: Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango
Satisfacción laboral	Es el bienestar que siente el trabajador al realizar sus funciones dentro de un trabajo, teniendo en cuenta también el comportamiento del empleado hacia el mismo trabajo, este juicio deriva de las características de puesto y la apreciación que le dé el empleado (Saavedra, 2020).	Presenta influencia en varios aspectos, siendo uno de los principales la relación directa con la productividad, tiene relación con la conducta elegida por el empleado con respecto al trabajo, aunque también este ligado a la motivación.	Significación de la tarea  Condición del trabajo,  Reconocimiento personal  Beneficio económico	-Significación de la tarea  -Condición del trabajo,  -Reconocimiento personal  -Beneficio económico	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	Ordinal  Muy insatisfecho (1)  Insatisfecho (2)  Promedio (3)  Satisfecho (4)  Muy satisfecho (5)  Escala de Likert	

## Anexo 4: Formula de aplicación de muestra

### Determinación del tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

$\sigma^2$ : Varianza de la Población:

Error de tolerancia

$Z(\alpha/2)$ : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de  $(1-\alpha)$

Valores	
N=	51
p=	0.50
$\alpha$ =	0.05
$Z_{(\alpha/2)}$ =	1.96
e=	3.00

### Tamaño de la muestra

$$n \cong 47$$

## Anexo 5: Instrumento de recolección

### Cuestionario: Gestión del talento humano

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo, el presente cuestionario *confines académicos*, pretende recolectar información sobre la variable gestión del talento humano de una municipalidad de Lima Sur, 2022.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

**Agradezco**, que pueda leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una (X) la alternativa que creas conveniente en cada caso.

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Tiempo de servicio laboral:** \_\_\_\_\_

### ESCALA VALORATIVA

<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	A veces	Nunca

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Dimensión 1: Gestión de las normas				
N°	Ítems	Escala de dimensión		
		Siempre	A veces	Nunca
1	¿Con qué frecuencia la Municipalidad publica las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?			
2	Con que frecuencia la Municipalidad utiliza una tablas de especificaciones de los tipos de remuneraciones basada en la situación laboral del empleado?			
3	¿Con qué frecuencia la municipalidad utiliza un manual de perfil y descripción de puesto de trabajo?			

4	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al nuevo empleado cursos de inducción para la ejecución de las tareas?			
<b>Dimensión 2: GESTION DE APROVECHAMIENTO DE LOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS</b>				
5	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza réplicas de los cursos de capacitación en bien de los trabajadores?			
6	¿Con qué frecuencia la municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?			
7	¿Con qué frecuencia la municipalidad contempla un diagnostico de necesidades de competencias en el proceso de formación y desarrollo?			
8	¿Con qué frecuencia la municipalidad brinda a los empleados condiciones laborales óptimas para mejor desarrollando?			
<b>Dimensión 3: Gestión de Procesos y motivación</b>				
9	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?			
10	¿Con que frecuencia la municipalidad utiliza un instrumento que mida la satisfacción del personal?			
11	¿Con qué frecuencia la municipalidad entrega estímulos laborales y personales a los empleados?			
<b>Dimensión 4: Gestión de Procesos de aprovechamiento</b>				
12	¿Con que frecuencia la municipalidad considera los valores del trabajador para considerar como candidato al ascenso?			
13	¿Con que frecuencia la municipalidad efectúa pruebas para medir el liderazgo del candidato a un puesto de trabajo?			
14	¿Con qué frecuencia la municipalidad efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?			
15	¿Con qué frecuencia la municipalidad la municipalidad mide la capacidad potencial del candidato a un puesto vacante para determinar su ingreso a las instituciones?			
16	¿Con qué frecuencia la municipalidad toma en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes del candidato que contempla a lo solicitado por el puesto de trabajo?			

<b>Dimensión 5: Gestión de Procesos condiciones saludables</b>				
17	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?			
18	¿Con qué frecuencia la municipalidad brinda información a los trabajadores de las prestaciones de ley?			

### **Cuestionario: Satisfacción laboral**

Estimados encuestados, reciban mi cordial saludo, el presente cuestionario confines académicos, pretende recolectar información referido al desempeño laboral para lo cual solicito su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados obtenidos tendrán un uso plenamente académico para la culminación de un estudio de investigación, y la información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato, agradeciéndole anticipadamente su colaboración y su tiempo disponible.

**Agradezco**, que pueda leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una(**X**) la alternativa que crea conveniente en cada caso.

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Tiempo de servicio laboral:** \_\_\_\_\_

#### **ESCALA VALORATIVA**

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho

<b>VARIABLE 1: SATISFACCION LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Gestión de las normas</b>						
<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de dimensión</b>				
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho
1	¿Cómo se siente con la tarea que realiza en términos de valor como cualquier otra?					
2	Como se siente con la labores que realiza dentro de la institución?					
3	¿Cómo se siente con la importancia que le da su jefe al trabajo que realiza?					
<b>Dimensión 2: Condición del trabajo</b>						
12	¿Cómo se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?					

13	¿Cómo se siente con el confort y comodidad del ambiente donde trabaja?					
14	¿Cómo se siente con el horario laboral planificado en la municipalidad?					
<b>Dimensión 3: Reconocimiento Personal</b>						
12	¿Cómo se siente con el trabajo recibido por parte de la municipalidad?					
13	¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?					
<b>Dimensión 4: Beneficio Económico</b>						
12	¿Cómo se siente con la remuneración que recibe en relación al trabajo que realiza?					

## Anexo 6: Base de datos

	V1P01	V1P02	V1P03	V1P04	V1P05	V1P06	V1P07	V1P08	V1P09	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15
1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1
2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1
3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1
4	1	3	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2
5	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2
6	1	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2
7	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1
8	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2
9	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1
10	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1	3
11	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2
12	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1
13	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2
14	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2
15	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2
16	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
17	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3
18	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3
19	3	3	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1
20	2	2	1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3
21	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2
22	1	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	3
23	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	2	2	3

	V1P16	V1P17	V1P18	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	VAR01	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6
1	2	1	3	9	5	4	9	4	31	4	7	2	5	5	3
2	3	1	2	8	10	5	9	3	35	4	3	3	7	4	5
3	1	1	3	7	10	8	8	4	37	2	1	3	5	7	3
4	3	3	1	8	7	6	13	4	38	7	7	7	3	1	1
5	3	2	2	10	6	6	11	4	37	4	5	1	6	3	5
6	2	1	2	8	8	8	7	3	34	5	3	5	4	7	3
7	3	1	3	10	10	9	11	4	44	1	3	3	1	3	5
8	3	3	1	7	10	6	13	4	40	2	7	1	3	1	2
9	3	3	2	8	8	7	13	5	41	1	5	7	4	2	7
10	3	2	3	4	10	6	10	5	35	2	4	1	6	2	6
11	1	2	1	6	8	8	9	3	34	4	6	5	6	5	6
12	2	1	2	9	6	7	10	3	35	2	1	3	7	6	6
13	3	1	2	8	7	6	10	3	34	6	3	3	7	7	1
14	3	2	3	8	9	4	10	5	36	7	6	6	5	2	3
15	2	1	2	8	7	6	12	3	36	1	3	5	7	6	7
16	2	2	2	8	8	4	7	4	31	1	4	5	5	5	7
17	2	2	1	8	9	7	11	3	38	3	4	4	1	2	4
18	3	2	3	8	8	7	12	5	40	1	6	3	1	3	7
19	1	2	1	11	7	7	8	3	36	2	6	2	6	1	1
20	1	2	1	8	7	7	12	3	37	1	7	5	5	2	6
21	1	1	1	6	7	7	10	2	32	2	5	7	1	7	4
22	3	3	2	9	7	8	10	5	39	6	6	5	5	2	7
23	1	1	2	8	5	5	11	3	32	2	5	3	3	3	2



	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2D1	V2D2	VAR02	VAR01_3N	V1D1_2N
1	3	3	1	4	2	7	7	6	6	6	29	39	68	1	2
2	5	4	4	3	1	4	5	1	3	3	30	24	54		2
3	3	3	7	3	7	1	4	3	5	4	24	34	58	3	1
4	1	7	1	6	4	1	1	5	7	7	33	32	65	3	2
5	5	6	3	7	7	4	1	6	7	4	30	39	69	3	2
6	3	4	6	3	5	7	5	5	3	4	31	38	69	1	2
7	5	1	3	2	6	2	6	3	7	3	17	32	49	3	2
8	2	6	6	7	4	6	4	6	5	7	22	45	67	3	1
9	7	1	6	2	5	3	5	6	6	6	27	39	66	3	2
10	6	1	5	1	6	3	4	6	5	4	22	34	56	2	1
11	6	4	2	2	1	1	4	7	1	2	36	20	56	1	1
12	6	5	4	6	5	5	3	6	4	1	30	34	64	2	2
13	1	1	3	1	6	5	3	1	6	2	28	27	55	1	2
14	3	4	7	6	3	2	6	6	4	2	33	36	69	2	2
15	7	2	3	3	6	2	7	1	4	7	31	33	64	2	2
16	7	1	4	1	6	6	3	1	7	2	28	30	58	1	2
17	4	6	5	6	3	1	7	5	2	4	24	33	57	3	2
18	7	5	6	7	2	5	6	6	7	4	26	43	69	3	2
19	1	2	4	5	6	3	5	7	5	7	20	42	62	2	2
20	6	2	2	5	3	2	5	5	4	4	28	30	58	3	2
21	4	7	2	6	7	7	5	6	5	4	33	42	75	1	1
22	7	3	4	2	3	4	7	7	2	4	34	33	67	3	2
23	2	7	4	5	1	7	1	3	5	6	25	32	57	1	2

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1P01	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	V1P02	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	V1P03	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	V1P04	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	V1P05	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	V1P06	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	V1P07	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	V1P08	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	V1P09	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	V1P10	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	V1P11	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	V1P12	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	V1P13	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	V1P14	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	V1P15	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	V1P16	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	V1P17	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	V1P18	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	V1D1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
20	V1D2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
21	V1D3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
22	V1D4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
23	V1D5	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
24	VAR01	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
26	V2P2	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
27	V2P3	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
28	V2P4	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
29	V2P5	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
30	V2P6	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
31	V2P7	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
32	V2P8	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
33	V2P9	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
34	V2P10	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
35	V2P11	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
36	V2P12	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
37	V2P13	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
38	V2P14	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
39	V2P15	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
40	V2D1	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
41	V2D2	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
42	VAR02	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
43	VAR01_3N	N Numérico	5	0	VAR01 (Agrupa...	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V1D1_2N	N Numérico	5	0	V1D1 (Agrupada	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V1D2_3N	N Numérico	5	0	V1D2 (Agrupada	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V1D3_3N	N Numérico	5	0	V1D3 (Agrupada	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V1D4_3N	N Numérico	5	0	V1D4 (Agrupada	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V1D5_3N	N Numérico	5	0	V1D5 (Agrupada	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
49	VAR02_3N	N Numérico	5	0	VAR02 (Agrupa...	{1, MALO}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

## Anexo 7: Juicio de Expertos



### Carta de presentación

Señor(a)(ta): Oscar Carlos Chavez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022", 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 de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, 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.

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

Atentamente,

Betty Gamarra Levano

DNI 07887002

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano se define como el proceso que permite dirigir, incorporar trabajadores y retener a los mismos mediante motivacionales positivas, se destaca a los trabajadores con mejor desempeño dentro del puesto del trabajo (Seskute, 2018).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión 1: Gestión de las normas**

La Gestión es importante en una institución que brinda servicios de salud, donde a pesar de los avances tecnológicos es imposible sustituir a un personal de salud por alguna máquina. Una adecuada gestión del talento humano permite mejorar las relaciones interpersonales laborales, fortalece el clima organizacional y más importante mejora la calidad de vida del trabajador en la mayoría de aspectos humanos. (MINSA, 2021)

#### **Dimensión 2: Gestión de aprovechamiento de los conocimientos y experiencias**

La gestión del talento humano consiste en el uso de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control. Al ser una herramienta y técnica valiosa para las gestiones actuales se toma importancia a seleccionar el modelo de implementación, el cual puede variar de acuerdo al tipo de institución donde se va aplicar. (MINSA, 2021)

#### **Dimensión 3: Gestión de procesos y motivación**

La motivación se convierte en un elemento importante, entre otros, que permitirá canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona. Por esta razón, los administradores o gerentes deberían interesarse en recurrir a aspectos relacionados con la motivación, para coadyuvar a la consecución de sus objetivos. ( Gestipolis)

#### **Dimensión 4: Gestión de aprovechamiento**

Weber caracteriza a la organización eficiente como un sistema social que ha ordenado racionalmente sus tareas y funciones, estableciendo mediante esta

ordenación sus límites, entendiéndose como, "una relación social que está cerrada o limitada a la admisión de extraños por medio de reglas, donde su orden es impuesto por la acción de individuos específicos, cuya función regular es ésta, la de fungir como jefe o cabeza y por lo general tiene un personal administrativo" (Weber en Hall, 1996)

#### **Dimensión 5: Gestión de procesos condiciones saludables**

Aplicar medidas que favorezcan un ambiente cómodo y la relación interpersonal en el trabajo, el decreto supremo N° 003-2010 indica las funciones de las oficinas de gestión de recursos humanos las cuales son proponer, coordinar, implementar, difundir y evaluar las diferentes políticas institucionales, las cuales deben ser acatadas por todas las entidades del (MINSA 2019)

#### **Variable 2: Satisfacción Laboral**

Se refiere al bienestar que siente el trabajador al realizar sus funciones dentro de un trabajo, teniendo en cuenta también el comportamiento del empleado hacia el mismo trabajo, este juicio deriva de las características de puesto y la apreciación que le dé el empleado (Saavedra, 2020)

#### **Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral**

##### **Dimensión 1: Significación de la tarea**

Bracho nos indica que la satisfacción laboral es la respuesta afectiva que resulta entre las expectativas del trabajador y las condiciones del trabajo percibidas, cada trabajador tiene expectativas distintas de acuerdo a características individuales, según la teoría se debe dar prioridad a los deseos del trabajador los cuales varían de persona a persona, se relaciona también con la teoría de Koontz quien agrega que la satisfacción del deseo como fuente para generar mediante comparación de la expectativa de la realidad con la realidad misma la sensación de satisfacción o insatisfacción de acuerdo al resultado (Arévalo, 2020)

##### **Dimensión 2: Condición del Trabajo**

La adaptación del trabajo es importante, se relaciona con las competencias y capacidades presentes en el trabajador y la comparación con las recompensas y necesidades individuales. Involucra mucho el sistema de recompensas y las competencias requeridas para realizar el trabajo, la comparación entre la satisfacción con el trabajo y las necesidades resueltas brindan resultados satisfactorios (Merino, 2021).

### **Dimensión 3: Reconocimiento Personal**

La teoría de motivacional de Herzberg indica que la actitud que tenga el trabajador frente al trabajo que realice deriva de dos tipos de motivaciones: Los factores motivaciones (intrínsecas) y los factores de higiene (extrínsecas). Los factores intrínsecos surgen de condiciones dependientes del trabajo como tal, los factores incluyentes son: Logro, reconocimiento, satisfacción en el trabajo, responsabilidad y crecimiento.

### **Dimensión 4: Beneficio Económico**

Locke planteo la teoría de la discrepancia que indica que la satisfacción laboral nace de los valores personales del trabajador, si se original al momento de realizar las funciones del trabajo el empleado se sentirá satisfecho. Plantea 3 elementos primordiales: la dimensión con las dimensiones del trabajo, descripción de las dimensiones y relevancia de dimensiones. De esa manera las características individuales del trabajador y las características del trabajo condicionan la satisfacción, clasifico la satisfacción en 3 puntos: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y satisfacción con las promociones (Ruiz, 2019).

**Operacionalización de la variable Gestión del talento humano**
**Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Gestión del talento humano	Es el de técnicas para promover el desempeño eficiente del capital de una empresa, las técnicas deben seguir los pasos de planeación, organización, desarrollo, coordinación y control	Capacidad de mantener a una organización productiva a partir de un manejo eficiente del recurso humano. Esta variable consta de cuatro dimensiones	Gestión de las normas	- Área publicar vacante	1	Ordinal	Bajo 18-30 Regular 31-42 Alto 43-54
				- Tipo de remuneración	2		
					3		
					4		
			Gestión de aprovechamiento	- Capacitación periódica	5	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	
				- Estrategia para evaluar	6		
					7		
					8		
			Gestión de procesos de motivación	- Retribución monetaria	9	Escala de Likert	
				- Instrumento medición satisfacción	10		
					11		
			Gestión de procesos de aprovechamiento	- Valores personales	12		
				- Prueba para medir liderazgo	13		
					14		
					15		
					16		
			Gestión de proceso condiciones saludables		17		
				- Actividades interpersonales	18		

## Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango
Satisfacción laboral	Es el bienestar que siente el trabajador al realizar sus funciones dentro de un trabajo, teniendo en cuenta también el comportamiento del empleado hacia el mismo trabajo, este juicio deriva de las características de puesto y la apreciación que le dé el empleado (Saavedra, 2020).	Presenta influencia en varios aspectos, siendo uno de los principales la relación directa con la productividad, tiene relación con la conducta elegida por el empleado con respecto al trabajo, aunque también este ligado a la motivación.	Significación de la tarea  Condición del trabajo,  Reconocimiento personal  Beneficio económico	-Significación de la tarea  -Condición del trabajo,  - Reconocimiento personal  -Beneficio económico	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	Ordinal  Muy insatisfecho (1)  Insatisfecho (2)  Promedio (3)  Satisfecho (4)  Muy satisfecho (5)  Escala de Likert	



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Gestión de las normas</b>								
1	¿Con qué frecuencia la Municipalidad publica las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?	/		/		/		
2	¿Con que frecuencia la Municipalidad utiliza una tablas de especificaciones de los tipos de remuneraciones basada en la situación laboral del empleado?	/		/		/		
3	¿Con qué frecuencia la municipalidad utiliza un manual de perfil y descripción de puesto de trabajo?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al nuevo empleado cursos de inducción para la ejecución de las tareas?	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Gestión de Aprovechamiento de los conocimientos y experiencias</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza réplicas de los cursos de capacitación en bien de los trabajadores?	/		/		/		
6	¿Con qué frecuencia la municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	/		/		/		
7	¿Con qué frecuencia la municipalidad contempla un diagnostico de necesidades de competencias en el proceso de formación y desarrollo?	/		/		/		
8	¿Con que frecuencia la municipalidad brinda a los empleados condiciones laborales óptimas para mejor desarrollando?	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Gestión de Procesos y motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Con que frecuencia la municipalidad proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	/		/		/		
10	¿Con que frecuencia la municipalidad utiliza un instrumento que mida la satisfacción del personal?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia la municipalidad entrega estímulos laborales y personales a los empleados?	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Gestión de Procesos de aprovechamiento</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Con que frecuencia la municipalidad considera los valores del trabajador para considerar como candidato al ascenso?	/		/		/		
12	¿Con que frecuencia la municipalidad efectúa pruebas para medir el liderazgo del candidato a un puesto de trabajo?	/		/		/		
13	¿Con qué frecuencia la municipalidad efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?	/		/		/		

14	¿Con qué frecuencia la municipalidad mide la capacidad potencial del candidato a un puesto vacante para determinar su ingreso a las instituciones?	/		/		/	
15	¿Con qué frecuencia la municipalidad toma en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes del candidato que contempla a lo solicitado por el puesto?	/		/		/	
<b>Dimensión 5: Gestión de Procesos condiciones saludables</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?	/		/		/	
17	¿Con qué frecuencia la municipalidad brinda información a los trabajadores de las prestaciones de ley?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Oscar Chavez Chavez    DNI: 46360533

Especialidad del validador: Hg. Gestión Pública

Lima, 01 de Julio de 2022.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> 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 a dimensión.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Satisfacción laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Significación de la tarea		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Cómo se siente con la tarea que realiza en términos de valor como cualquier otra?	/		/		/		
2	Como se siente con la labores que realiza dentro de la institución?	/		/		/		
3	¿Cómo se siente con la importancia que le da su jefe al trabajo que realiza?	/		/		/		
Dimensión 2: Condición del trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cómo se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cómo se siente con el confort y comodidad del ambiente donde trabaja?	/		/		/		
6	¿¿Cómo se siente con el horario laboral planificado en la municipalidad?	/		/		/		
Dimensión 3: Reconocimiento Personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Cómo se siente con el trabajo recibido por parte de la municipalidad?	/		/		/		
8	¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	/		/		/		
Dimensión 4: Beneficio Económico		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Cómo se siente con la remuneración que recibe en relación al trabajo que realiza?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Oscar Chaves Chuez

DNI: 463605333

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Lima, 01 de Julio de 2022.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **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 a dimensión.



---

Firma del experto informante



### Carta de presentación

Señor(a)(ta): *Gicvano Rute Gozmar*

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022", 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 de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, 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.

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

Atentamente,

Betty Gamarra Levano

DNI 07887002

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Gestión de las normas</b>								
1	¿Con qué frecuencia la Municipalidad publica las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?	/		/		/		
2	¿Con qué frecuencia la Municipalidad utiliza una tabla de especificaciones de los tipos de remuneraciones basada en la situación laboral del empleado?	/		/		/		
3	¿Con qué frecuencia la municipalidad utiliza un manual de perfil y descripción de puesto de trabajo?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al nuevo empleado cursos de inducción para la ejecución de las tareas?	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Gestión de Aprovechamiento de los conocimientos y experiencias</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza replicas de los cursos de capacitación en bien de los trabajadores?	/		/		/		
6	¿Con qué frecuencia la municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	/		/		/		
7	¿Con qué frecuencia la municipalidad contempla un diagnostico de necesidades de competencias en el proceso de formación y desarrollo?	/		/		/		
8	¿Con qué frecuencia la municipalidad brinda a los empleados condiciones laborales óptimas para mejor desarrollando?	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Gestión de Procesos y motivación</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	/		/		/		
10	¿Con qué frecuencia la municipalidad utiliza un instrumento que mida la satisfacción del personal?	/		/		/		
11	¿Con qué frecuencia la municipalidad entrega estímulos laborales y personales a los empleados?	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Gestión de Procesos de aprovechamiento</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Con qué frecuencia la municipalidad considera los valores del trabajador para considerarlo como candidato al ascenso?	/		/		/		
12	¿Con qué frecuencia la municipalidad efectúa pruebas para medir el liderazgo del candidato a un puesto de trabajo?	/		/		/		
13	¿Con qué frecuencia la municipalidad efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?	/		/		/		

14	¿Con qué frecuencia la municipalidad mide la capacidad potencial del candidato a un puesto vacante para determinar su ingreso a las instituciones?	/		/		/	
15	¿Con qué frecuencia la municipalidad toma en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes del candidato que contempla a lo solicitado por el puesto?	/		/		/	
<b>Dimensión 5: Gestión de Procesos condiciones saludables</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	¿Con que frecuencia la municipalidad realiza actividades para favorecer las relaciones interpersonales?	/		/		/	
17	¿Con qué frecuencia la municipalidad brinda información a los trabajadores de las prestaciones de ley?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Giovanna Ruite Lozano DNI: 06975958

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Lima, 01 de Julio de 2022.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **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 a dimensión.

  
Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Satisfacción laboral

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Significación de la tarea</b>								
1	¿Cómo se siente con la tarea que realiza en términos de valor como cualquier otra?	✓		✓		✓		
2	Como se siente con la labores que realiza dentro de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo se siente con la importancia que le da su jefe al trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Condición del trabajo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cómo se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo se siente con el confort y comodidad del ambiente donde trabaja?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo se siente con el horario laboral planificado en la municipalidad?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Reconocimiento Personal</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Cómo se siente con el trabajo recibido por parte de la municipalidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Beneficio Económico</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Cómo se siente con la remuneración que recibe en relación al trabajo que realiza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg. Gerardo Ruiz Huaman

DNI: 06975958

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Lima, 01 de Julio de 2022.




<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **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 a dimensión.



---

**Firma del experto informante**



### Carta de presentación

Señor(a)(ita): *Leus Campos Heciano*

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-2, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nombrados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022", 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 de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, 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.

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

Atentamente,

Betty Gamarra Levano

DNI 07887002

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del talento humano

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión de las normas</b>								
1	¿Con qué frecuencia la Municipalidad publica las vacantes de trabajo en el panel de información al usuario?	/		/		/		
2	¿Con que frecuencia la Municipalidad utiliza una tablas de especificaciones de los tipos de remuneraciones basada en la situación laboral del empleado?	/		/		/		
3	¿Con qué frecuencia la municipalidad utiliza un manual de perfil y descripción de puesto de trabajo?	/		/		/		
4	¿Con qué frecuencia la municipalidad proporciona al nuevo empleado cursos de inducción para la ejecución de las tareas?	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Gestión de Aprovechamiento de los conocimientos y experiencias</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
5	¿Con qué frecuencia la municipalidad realiza réplicas de los cursos de capacitación en bien de los trabajadores?	/		/		/		
6	¿Con qué frecuencia la municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	/		/		/		
7	¿Con qué frecuencia la municipalidad contempla un diagnostico de necesidades de competencias en el proceso de formación y desarrollo?	/		/		/		
8	¿Con que frecuencia la municipalidad brinda a los empleados condiciones laborales óptimas para mejor desarrollando?	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Gestión de Procesos y motivación</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	¿Con que frecuencia la municipalidad proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	/		/		/		
10	¿Con que frecuencia la municipalidad utiliza un instrumento que mida la satisfacción del personal?	/		/		/		
11	¿Con qué frecuencia la municipalidad entrega estímulos laborales y personales a los empleados?	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Gestión de Procesos de aprovechamiento</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	¿Con que frecuencia la municipalidad considera los valores del trabajador para considerar como candidato al ascenso?	/		/		/		
12	¿Con que frecuencia la municipalidad efectúa pruebas para medir el liderazgo del candidato a un puesto de trabajo?	/		/		/		
13	¿Con qué frecuencia la municipalidad efectúa pruebas psicométricas de trabajo en equipo?	/		/		/		



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Satisfacción laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Significación de la tarea</b>								
1	¿Cómo se siente con la tarea que realiza en términos de valor como cualquier otra?	/		/		/		
2	Como se siente con la labores que realiza dentro de la institución?	/		/		/		
3	¿Cómo se siente con la importancia que le da su jefe al trabajo que realiza?	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Condición del trabajo</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
4	¿Cómo se siente con la distribución física del ambiente de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cómo se siente con el confort y comodidad del ambiente donde trabaja?	/		/		/		
6	¿¿Cómo se siente con el horario laboral planificado en la municipalidad?	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Reconocimiento Personal</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
7	¿Cómo se siente con el trabajo recibido por parte de la municipalidad?	/		/		/		
8	¿Cómo se siente con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Beneficio Económico</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	¿Cómo se siente con la remuneración que recibe en relación al trabajo que realiza?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Luis Campos Habuco

DNI: 42167664

Especialidad del validador: Mg. Selval Ocasio

Lima, 01 de Julio de 2022.

<sup>1</sup> **Pertinencia** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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 a dimensión



Firma del experto-informante

## Anexo 8: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado para participar en un estudio de investigación

- PARTICIPANTES Mayor de 18 años -

---

Investigador: Gamarra Lévano Betty Felipa

Título del Proyecto: Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nominados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022

---

Por favor, complete este formulario después de haber leído la Información y/o escuchado una explicación sobre la investigación.

Gracias por considerar participar en este proyecto. Las personas que organizan esta investigación deben leerle o explicarles los detalles del trabajo de investigación que se señalan en el presente consentimiento informado, para que usted pueda aceptar participar. En caso de tener alguna pregunta que surja de la lectura o la explicación que le hayan dado, por favor fórmúlesela al investigador antes de decidir si desea participar. Se le dará una copia de este Formulario de Consentimiento, para que pueda revisarlo y referirse a él en cualquier momento.

#### Propósito:

El propósito de este protocolo de investigación será:

1. Identificar la relación entre Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los Trabajadores Nominados de una Municipalidad de Lima Sur, 2022
- 

#### Procedimientos:

El estudio constará de 02 fases, si usted desea y el personal del estudio que lo contacta así lo indica, podrá participar en todas las fases del estudio o sólo en alguna de ellas.

- La primera fase del estudio corresponderá a la aplicación de la encuesta Percepción de Gestión del talento humano:
  - No se tomará información correspondiente a nombre, número de pasaporte o cualquier otra referencia que permita identificar al paciente.
  - El tiempo de la actividad será de 30 min.
- La segunda fase corresponde a la aplicación de la encuesta satisfacción laboral de los trabajadores y estará estructurado de la siguiente forma:
  - No se tomará información correspondiente a nombre, número de pasaporte o cualquier otra referencia que permita identificar al paciente.
  - El tiempo de la actividad será de 30 min.

#### Riesgo:

La participación en el presente trabajo de investigación no ofrece ningún riesgo a la salud o personal.

#### Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

- Todas las actividades de recolección de muestra e información se llevarán a cabo en lugares privados, convenientes para los participantes del estudio, definidos bajo acuerdo entre pacientes e investigador. Durante el desarrollo de colecta de información y posterior al a realización de la investigación, no contendrá indicadores personales, de acuerdo a la ley 29733 de protección de datos personales y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. En todo momento se resguardará su intimidad y confidencialidad de sus datos.

**Uso futuro de la información obtenida:**

- Está de acuerdo en que el equipo de investigación puede usar confidencialmente sus datos de manera anónima para futuras investigaciones y entiendo que no será posible identificarme en ninguna publicación o reporte. SI ( ) ; No ( ).
- El tiempo de resguardo de la información será de un máximo de cinco años.

**Derechos del participante:**

- Su participación en este estudio es completamente voluntaria.
- Usted puede negarse a participar en cualquier parte del estudio o retirarse en el momento que lo desee, sin tener que dar ninguna explicación.
- Está de acuerdo con la grabación de la entrevista: SI ( ) ; No ( ). En caso de responder "No", usted está de acuerdo con que se escriba lo relatado durante la entrevista SI ( ) ; No ( ). En caso de responder "No", el paciente no podrá participar en el estudio, por no contribuir con la sistematización de la experiencia vinculada al tema de investigación.
- El personal que lideriza la investigación se compromete a proporcionarle información actualizada sobre el producto o procedimiento en investigación.

**Declaración del Participante:**

Yo, \_\_\_\_\_ (Nombre y Apellidos).

- He leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas las interrogantes han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este ensayo clínico.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.

Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio de investigación científica. No estoy renunciando a ningún derecho.

Entiendo que recibire una copia firmada y con fecha de este documento.

Nombres y Apellidos del sujeto de investigación:

Firma \* \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_ \* O huella digital







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lima Sur, 2022", cuyo autor es GAMARRA LEVANO BETTY FELIPA, 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.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN <b>DNI:</b> 06175729 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3505-0676	Firmado electrónicamente por: WFLORESSO el 17- 08-2022 20:35:57

Código documento Trilce: TRI - 0404615