



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los
servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en
tiempos de Covid-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aliaga Ruiz, Karen Magaly (ORCID: 0000-0001-6490-4701)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por bendecirme en cada uno de mis pasos, a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo de investigación

Para la niña de mis ojos, regalo de Dios y el gran amor de mi vida mi querida hija Dasha gracias por tu paciencia, apoyo y comprensión en todo momento.

Karen Magaly

Agradecimiento

Al personal del Museo Tumbas Reales de Sipán quienes me brindaron su tiempo para la realización de esta investigación.

Al Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su asesoramiento, apoyo y orientación en el proceso de este trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1.	Niveles de gestión del talento humano del Museo Tumbas Reales de Sipán.....	18
Tabla 2.	Niveles de satisfacción laboral del Museo Tumbas Reales de Sipán.....	19
Tabla 3.	Relación entre el capital intelectual, capital social, capital afectivo y la satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán	21
Tabla 4.	Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán.....	22

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles de gestión del talento humano del Museo Tumbas Reales de Sipán.....	18
Figura 2.	Niveles de satisfacción laboral del Museo Tumbas Reales de Sipán.....	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán, la investigación es básica, diseño no experimental correlacional, así mismo se identificó y describió las dos variables estudiadas, la muestra estuvo conformado por 38 colaboradores, el instrumento aplicado fue un cuestionario por variable, constituido por 18 y 19 ítems cada una tipo Likert, las cuales fueron valoradas por tres expertos. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS. El resultado de la investigación más significativa fue la correlación positiva y fuerte entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral, de esta manera se concluye que a medida que se mejore la gestión del talento humano repercutirá en la satisfacción laboral de los servidores aceptándose de esta manera la hipótesis general.

Palabras clave: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, servidores.

Abstract

The objective of this research work was to determine the level of relationship between human talent management and job satisfaction in the Royal Tombs of Sipan Museum, the research is basic, non-experimental correlational design, likewise the two variables studied were identified and described, the sample consisted of 38 employees, the instrument applied was a questionnaire per variable, consisting of 18 and 19 Likert-type items each, which were evaluated by three experts. The SPSS program was used to process the data. The most significant result of the research was the positive and strong correlation between human talent management and job satisfaction, thus concluding that as human talent management improves, it will have an impact on the job satisfaction of the employees, thus accepting the general hypothesis.

Keywords: Human talent management, job satisfaction, servers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el Covid-19 ha revolucionado y transformado el panorama de los negocios y la sociedad en general, obligando a las empresas a revisar sus políticas, estrategias y procedimientos para proteger a sus empleados y clientes (Ozamiz-Etxebarria et ál., 2020). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) manejar el recurso humano y los nuevos procesos a emplearse exigían adaptarse a ejercer nuevas funciones y enfrentar de esta manera la crisis (Organización Mundial de la Salud, 2020). Según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) cerca del 90% de los museos cerraron sus puertas, independiente del tamaño y ubicación pidiendo a su público quedarse en casa enfrentándose así al reto de protección de sus colecciones, salud de su personal, garantía de seguridad, problemas económicos y su compromiso con el público (UNESCO, 2020).

En Latinoamérica según la Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) se han combinado prácticas y políticas de gestión del talento humano las cuales han tenido impacto en países como Paraguay, Uruguay y Venezuela mientras que en Brasil, Chile, Colombia y Perú el proceso de su reactivación económica se interrumpió por no contar con líderes adecuados para enfrentar este nuevo desafío (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2020). En México los museos cerraron alrededor de 155 días sus visitas bajaron entre el 61% y 80% comparandolo con el año anterior esta crisis se incrementaba producto del recorte presupuestal que estuvieron afectando a sus áreas arqueológicas y museos (Quiroga, 2021). En este sentido el Ministerio de Cultura (MINCUL) anunció el cierre de los 56 museos a nivel nacional, así como de la Biblioteca Nacional y el Gran Teatro Nacional, reprogramándose sus actividades para evitar de esta manera la propagación del coronavirus (Ministerio de Cultura, 2020). Debido a la pandemia por el covid-19 el Museo Regional de Ica tuvo que reinventarse creando actividades virtuales, gracias a un sistema tecnológico implementado por el MINCUL se podía visitar virtualmente las salas las 24 horas durante los 7 días de la semana y así seguir manteniendo contacto con el público que los visitaba.

Uno de los museos más visitados a nivel nacional es el Museo Tumbas Reales de Sipán (MTRS) sin duda alguna este recinto también fue afectado por la

pandemia del Covid-19 pues el mismo tuvo que cerrar sus puertas por más de nueve meses perjudicando su récord de visitas y su recaudación. El museo en mención tuvo que reinventarse durante la pandemia llevando a cabo su primera reunión virtual en el cual se analizó la problemática y se planificaron las estrategias laborales organizándose a través de grupo de riesgo, rango por edades, condición laboral, perfil profesional y técnico de los trabajadores, con dominio de herramientas tecnológicas, convocando a trabajadores con residencia en la ciudad de Lambayeque, reduciendo horarios y priorizando el trabajo remoto, mixto o presencial interdiario.

Lo más difícil que enfrentó el Museo fue la brecha tecnológica teniendo que priorizarse el trabajo remoto pues 59% de los trabajadores no dominaba las herramientas informáticas. Es así como el trabajo desde casa se constituyó en uno de los pilares para poder seguir trabajando y seguir manteniendo las actividades organizacionales con los colaboradores en medio de la pandemia producida por el Covid-19, manteniendo así altos niveles de conectividad (Cernas-Ortiz & Wai-Kwan, 2021). De esta manera para la reapertura de las actividades el museo implementó el plan para la vigilancia, prevención y control del Covid 19, garantizando de esta manera la seguridad de los colaboradores y del público visitante. El recinto reabrió sus puertas el 6 de agosto del 2021 retornando parte de su personal a las actividades presenciales bajo los protocolos de bioseguridad en cuanto a la atención en un primer momento fue tres días a la semana, posteriormente 18 de octubre del 2021 la atención fue diaria a través de reserva virtual mientras que a partir de los primeros días de diciembre la visita se realizó sin reserva previa y en su horario de siempre respetándose la señalética ubicada a lo largo del recorrido utilizando correctamente la mascarilla, tomándose la temperatura antes de acceder a las salas desinfectándose las manos, manteniendo distancia de 2 metros y evitando tocar superficies.

Por todo lo anterior se plantearon los siguientes problemas de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán- Lambayeque, en tiempos Covid-19?, teniendo como problemas específicos para su análisis: a) ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán?, b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral desde

la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la satisfacción laboral de los servidores del museo bajo estudio?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre el capital social y la satisfacción laboral de los servidores del museo? y, finalmente e) ¿Cuál es la relación que existe entre el capital afectivo y la satisfacción laboral en los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán?.

La presente investigación se justifica desde un enfoque teórico porque aporta conocimiento científico respecto a la gestión del talento humano (GTH) y satisfacción laboral (SL), sosteniendo que los seres humanos son el pilar del funcionamiento de las organizaciones a través de los cuales se logran los objetivos institucionales. Desde el punto de vista práctico esta investigación permitirá resolver la problemática. Metodológicamente el uso de los instrumentos fiables y válidos puede servir en otras investigaciones. Desde el punto de vista social este estudio es muy importante para los servidores debido a que una adecuada GTH repercutirá de manera óptima en su SL logrando mejores resultados para la organización.

En función de responder a la problemática establecida se plantearon como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque, en tiempos Covid-19, y como objetivos específicos: a) identificar el nivel de gestión del talento humano desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, b) identificar el nivel de satisfacción laboral desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, c) determinar la relación que existe entre el capital intelectual y la satisfacción laboral de los servidores, d) determinar la relación que existe entre el capital social y la satisfacción laboral de los servidores, e) determinar la relación que existe entre el capital afectivo y la satisfacción laboral de los servidores.

Igualmente se formuló la hipótesis: H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán; teniendo como hipótesis nula: H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción del personal del MTRS.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a este proyecto se encuentran los trabajos vinculados a las variables de gestión del talento humano (GTH) y satisfacción laboral (SL) a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional, Barkhuizen & Gumede (2021) desarrollaron una investigación basado en determinar la relación entre GTH, SL y la rotación de empleados en una institución gubernamental sudafricana. El estudio fue de diseño cuantitativo, tuvo como muestra a 208 empleados, para el recojo de datos se realizaron cuestionarios. Los resultados arrojaron que existe una debilidad en el tema del talento humano y su retención por lo que el 68% estaba considerando dejar el trabajo. En base a lo mencionado por el autor se recomienda inculcar una cultura del talento asociado al valor el cual es pertinente para que se logre el éxito de la institución, lo manifestado se tomará en cuenta para el presente trabajo de investigación.

En esta línea Subarto & Qurbani (2021) realizaron una investigación acerca de la SL y el rendimiento de los profesores en una universidad de Indonesia. El método de investigación cuantitativo, la muestra fue aplicada a 135 profesores y los datos fueron recogidos a través de encuestas. Se concluye que la SL de los docentes está relacionado con el clima organizacional, entorno laboral y el estilo de liderazgo. Por lo anterior descrito se recomienda aumentar la SL en los docentes para una mejor motivación y rendimiento laboral. Vale decir que se coincide con esta recomendación dada por el autor el cual servirá como referencia para complementar el estudio que se realiza.

En tanto que Macias et ál. (2020) realizaron una investigación en Ecuador cuyo propósito fue analizar los factores que influyen en la SL de los colaboradores la muestra fue de 83 personas a través de la encuesta aplicada se llegó a la conclusión que existe falencia en la GTH debido al ausentismo de programas que motiven al personal para ejercer sus funciones. La importancia de aplicar estos planes y programas mejorará su desempeño laboral. En este sentido se destaca lo expresado por el autor sobre la GTH y los programas a utilizarse los cuales son fundamentales para el presente trabajo de investigación.

Así mismo Santamaria et ál. (2020) realizaron una investigación en Colombia, en el que se determinó la influencia de la GTH sobre la SL en el sector

hotelero el diseño fue correlacional no experimental cuya prueba se realizó a 35 colaboradores mediante un cuestionario dando como resultado prueba de fiabilidad buena aceptándose la hipótesis general. Se coincide de esta manera con los autores en tal sentido que a medida que mejore la GTH aumentará la SL de los colaboradores realizar un adecuado trabajo en las prácticas de la GTH permitirá tener trabajadores más productivos y satisfechos.

Para Ramírez et ál. (2019) estudiaron la GTH a través del enfoque estratégico en Venezuela Colombia y Chile, se aplicó el estudio a 55 gerentes como resultado del estudio se prioriza la estrategia organizacional y la cultura organizacional para el logro de metas. Del estudio se colige la importancia de la socialización laboral, el desarrollo de habilidades y su sentido de pertinencia de los trabajadores en la organización.

En el ámbito nacional se puede mencionar el estudio realizado por Bendezú (2020) quien determinó la relación entre la GTH y SL entre los servidores en una institución en Lima. Su muestra estuvo conformada por 18 docentes y 6 administrativos. Su investigación fue descriptiva correlacional. Se utilizaron dos instrumentos para cada variable, así como la escala de satisfacción laboral. En este marco, existe correlación significativa y fuerte entre ambas variables las concepciones expresadas por el experto son fundamentales para la GTH y la SL las cuales serán de apoyo para el presente estudio.

En el caso de Cisneros (2020) su investigación se desarrolló en un hospital de Piura determinando la relación entre GTH y SL. Investigación básica descriptiva correlacional. La muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. Ambas variables fueron sometidas a juicios de expertos. Se concluye la relación directa entre ambas variables. Es por ello que la importancia de felicitar constante al personal por los logros alcanzados. De este trabajo se desprende lo fundamental de la GTH y SL los mismos que brindarán información para la investigación.

En tal sentido la investigación de Espinoza (2020) estuvo basada en la relación entre GTH y SL tiempos covid-19 en la Libertad. Participaron 106 trabajadores. El estudio arrojó que el 51.9% considera la GTH malísima. Con esto se determina la importancia de mejorar las relaciones interpersonales y establecer la adaptabilidad del personal ante este nuevo reto. Se destaca del precitado trabajo previo que la GTH y la SL es trascendental para el desarrollo de las organizaciones

en la realidad actual, para lo cual es pertinente que se planifique en forma apropiada con todos los involucrados, lineamientos que serán tomados para el presente trabajo de investigación.

Mientras que Pareja (2019) en su investigación tomó como referencia al personal administrativo de la DRE del Callao. Empleó un estudio no experimental. Teniendo como muestra a 76 trabajadores. Se concluyó una relación significativa entre las variables GTH y SL, el autor plantea un mayor compromiso de los trabajadores, en este sentido se debe implementar una reingeniería organizacional en bien de la institución el cual permitirá un mejor servicio en bien de la comunidad. En este sentido se ofrece pautas sobre la GTH y las herramientas que serán tomadas en cuenta en el desarrollo del presente estudio.

En el estudio realizado por Acosta (2018) en una municipalidad de Chimbote aplicado a 437 administrativo. Se concluyó la relación positiva entre las variables GTH y SL, manifestándose la mala GTH, así como trabajadores insatisfechos. El autor recomienda mejorar los procesos de reclutamiento del personal los cuales mejorarán en la SL y desempeño laboral de los colaboradores. De esta manera lo expresado por el autor servirá como base para esta investigación.

En el contexto local Ballena (2021) realizó un estudio en la municipalidad de Lambayeque, cuyo propósito fue analizar la relación entre la GTH y SL. Fue una investigación básica, validada por expertos. La población estuvo conformada por 81 colaboradores. Se recogió datos mediante cuestionario. La autora concluye fortalecer la GTH y la SL. Es así como se infiere la importancia de darles un trato digno a los trabajadores de tal manera que los mismos se sientan identificados con la institución y así lograr un buen servicio a la comunidad de esta manera se coincide con el autor hecho que debe ser considerado en la construcción del presente trabajo de investigación.

Mientras que Tafur (2020) tuvo como propósito analizar la relación entre ambas variables GTH y SL en el hospital Heysen. Fue una investigación correlacional, la muestra fue de 52 enfermeras. El resultado mostró que el 71,2% de los encuestados manifestaron que existe una relación directa y fuerte de las variables. La autora hace referencia que debe existir un compromiso institucional, especialmente en el personal. De esta manera se enfatiza en la capacitación

constante, mejor trato al personal y flexibilización en los horarios de trabajo para un mejor desempeño del personal consideraciones que se tomarán en cuenta para el presente estudio.

Los trabajos mencionados anteriormente permitieron contribuir al conocimiento, a partir de los cuales se pudo reflejar la relación entre la GTH y la SL de los servidores. Es importante por ello mencionar las teorías que respaldan esta investigación.

Para la variable del Gestión del Talento Humano (GTH) se tomó como referencia la teoría del comportamiento organizacional (CO) el cual refiere en cómo el comportamiento del personal influye en el desarrollo de las organizaciones a través de su trabajo, productividad y desempeño, dando importancia a las habilidades interpersonales, motivación y comunicación enfatizándose en las personas dentro del panorama organizacional (Robbins & Judge, 2017).

Para desarrollar un modelo del CO se basa en tres aspectos fundamentales como los insumos, procesos y resultados desde un plano individual, grupal y organizacional el cual está conformado por la diversidad laboral, personalidad, los valores, estructura grupal y la responsabilidad del equipo así también marcan un punto importante las emociones acompañadas de las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo. Es así como las actitudes de los empleados están referidos a como los mismos evalúan el lugar donde trabajan calificándolo de positivo o negativo y el estrés producido por un proceso desagradable en respuesta a presiones laborales (Robbins & Judge, 2017).

Entre las tendencias del CO mencionadas por Osborn et ál. (2014) dentro de las organizaciones encontramos la importancia de las conexiones y redes mediante el cual se crearán relaciones eficaces, así como el compromiso con el comportamiento ético; tener una visión amplia del liderazgo, énfasis en el capital humano y trabajo en equipo desapareciendo los sistemas de mando, respeto hacia las expectativas de los trabajadores, así como la preocupación por la toma de decisiones.

En cuanto a los objetivos del CO comprende la identificación y evaluación de las interacciones humanas en el lugar de trabajo creando así un entorno favorable en la organización el cual permitirá a los trabajadores disfrutar satisfactoriamente

de sus actividades operativas diarias garantizándose de esta manera los objetivos de la empresa (Lieutcheu, 2021).

La GTH está basado en las competencias del personal dentro de la organización creando una cultura de talento a través de los cuales se dará un intercambio mutuo del conocimiento impulsada en el valor, con todas estas herramientas articuladas se logrará el éxito de la organización (Ganaie & Haque, 2017). Así mismo la GTH se centra en la parte humana del trabajador siendo los colaboradores más talentosos el elemento competitivo dentro de la organización su desarrollo y compromiso institucional hace que este trabajo sea aún más eficiente para el logro de los objetivos (Ansar & Baloch, 2018). En este sentido Adelina et ál. (2016) refiere que el talento humano es un factor fundamental en las empresas pues deben contar con una visión global que le permita enfrentar los retos que demanda la actualidad a través de estrategias y toma de decisiones.

De esta manera la GTH está guiado por los directivos quienes buscan al personal idóneo dotados de recursos y capacidades para enfrentar así los retos organizacionales siendo los mismos capaces de asumir la visión y misión de la empresa pues su buen desempeño les permitirá desarrollarse profesionalmente teniendo de esta manera la empresa empleados competitivos quienes ofrecerán trabajos de calidad (Castañeda, 2019). Esta gestión se basa en la contratación, retención y desarrollo del capital humano en la organización de una manera eficaz desarrollando sus capacidades y habilidades permitiendo así su permanencia por más tiempo dentro de la organización. Por ello se debe atraer a los mejores talentos, motivarlos logrando de esta manera su compromiso con la institución permitiendo así mejores resultados (Sen, 2021).

Siendo el recurso humano el pilar fundamental en las organizaciones es importante por ello desarrollar el talento de los servidores a través de sus deseos de autorrealización, habilidades, destrezas a través de una cultura organizacional basada en la confianza, principios, valores capaz de superar los problemas (Rahmadani & Hanum, 2020). Así también con la implementación de incentivos tendremos trabajadores exitosos y motivados que mejorarán su capital intelectual y físico asumiendo así nuevos retos en los cargos asignados, con trabajadores de calidad aseguraremos sin duda el éxito en las empresas (Pantouvakis & Karakasnaki, 2017).

Para Lerma y Morales (2016) la GTH está comprendida por componentes relacionados a la educación, en la que se manifiesta a través de la productividad permitiéndole tener un salario cada vez mayor, la salud relacionada a las enfermedades que afectan a los trabajadores los cuales genera un impacto en su producción y la experiencia, reflejada en la capacidad de la toma de decisiones generándose a su vez más confianza en la realización de sus funciones.

Por otra parte Girón (2021) hace referencia que en las empresas la GTH es cada día más imprescindible considerándose piezas estratégicas para los objetivos organizacionales constituidas por su crecimiento, competitividad así como el nivel de producción esto tiene que ir de la mano con lo que se debe brindar al colaborador un buen ingreso mejorando así su calidad es por ello que la institución debe captar a ese personal que espera alcanzar objetivos personales como institucionales

En cuanto para Gratton & Ghoshal (2003) la GTH es la combinación del capital intelectual, social y afectivo transformando así a la empresa, su importancia va más allá de lo económico y tecnológico aprovechando de esta manera su máximo potencial. Una eficiente GTH permitirá el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores lográndose así las metas institucionales.

Entre las dimensiones de la variable de GTH tenemos: a) capital intelectual (CI), está comprendido por el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que posee el trabajador añadiendo valor a su trabajo los cuales generan beneficios mejorando eficiente y competitivamente a la empresa (Obeidat et al., 2021). El CI abarca el capital humano el cual está relacionado con el compromiso y motivación de los empleados, el capital estructural basado en la parte organizativa de la empresa implica manuales de trabajo, procedimientos y estrategias, y el capital relacional comprendido por el conocimiento entre los empleados; b) capital social, está basado en el proceso de socialización, confianza, cooperación, mejorando entre relaciones los colaboradores; es decir, se habla de la conexión entre los empleados fuera y dentro del área de trabajo (Durston, 2000) y como tercera dimensión c) capital afectivo comprendido por los sentimientos, creencias, valores y emociones de los servidores permitiendo la confianza entre los mismos facilitando la integración entre todos su convivencia está basado a través de reglas (Gratton & Ghoshal, 2003).

Para la satisfacción laboral (SL) se referencia la teoría de Herzberg, en el que se menciona a la motivación como uno de sus factores manifestando que mientras más contento esté el trabajador en su institución mejores serán los resultados y si se encuentra insatisfecho se reflejará en el pesimismo al trabajar repercutiéndose negativamente en su productividad. Es por ello que si la organización busca sobresalir constantemente entre la competencia debe conocer a sus colaboradores y darles las herramientas necesarias para que puedan cumplir con sus funciones. La motivación como menciona Chiavenato (1994) está representada por sentimientos de realización crecimiento y desarrollo profesional que le permite al trabajador cumplir sus determinadas funciones, es por ello la necesidad de las organizaciones de motivar a sus colaboradores para alcanzar las metas logrando un mejor desempeño laboral (Ramírez et al, 2008). El proceso de motivación se genera a través de una necesidad que motiva el comportamiento y genera como consecuencia la satisfacción o insatisfacción de las personas (Lussier y Achua, 2011). De acuerdo al modelo del autor los trabajadores sentirán satisfacción intrínseca cuando en la realización de sus tareas usan sus capacidades existe posibilidad de promoción y sentirán satisfacción extrínseca en lo relacionado a su salario, horario y estabilidad en su puesto laboral (Sabater et ál., 2018).

La SL está determinado por factores extrínsecos representados por las remuneraciones, jornada laboral, riesgos del trabajo, posibilidad de ascenso, desarrollo profesional, condiciones físicas-medioambientales; y en las intrínsecas: la responsabilidad, la motivación, libertad de realizar su trabajo, uso de habilidades personales, y el reconocimiento recibido por su desempeño (Avendaño et ál., 2021); en esta misma línea Taylor (2019) refiere que el estado afectivo entre el disgusto y gusto del trabajador se constituye en un factor indispensable para la gestión y productividad del personal es así como al contar con un empleado comprometido la organización será más exitosa cumpliéndose de esta manera los objetivos.

Complementando lo anterior Vallejo (2010) menciona dos niveles de la SL destacando las siguientes: la satisfacción general el cual parte de cómo se siente el colaborador en sus diferentes áreas de trabajo; y la satisfacción por facetas relacionado con beneficios económicos, condiciones laborales y las relaciones con

los compañeros. Siendo sus factores el reto laboral, recompensas recibidas, apoyo y compatibilidad entre los trabajadores.

Dentro de los enfoques mencionados por Weiss & Cropanzano (2017) de la SL encontramos el enfoque de juicio cognitivo basado en la teoría de la discrepancia y ajuste del trabajo; el enfoque de las influencias sociales referidas a las actividades negativas del trabajador en su entorno laboral y el enfoque de la disposición personal manifestada en como el servidor disfruta las actividades en su centro de trabajo.

La SL permite conocer el nivel de bienestar de nuestros servidores es importante por ello que la relación entre éste y el entorno que los rodea sea de un ambiente agradable mientras que la gerencia mantenga un buen nivel de comunicación estimule y motive a sus empleados harán mejor su trabajo elevando así sus niveles de productividad y eficiencia (Binti et ál.,2018). Para Ali et ál. (2016) a través de los incentivos podremos tener servidores más satisfechos y motivados en el cumplimiento de sus funciones y ello permitiendo el logro de los objetivos institucionales.

En este sentido (Espinoza, 2020) manifiesta que la SL está representada por un desafío mental basado en relaciones interpersonales, recompensas, condiciones laborales es por ello que los trabajadores constantemente buscan empleos que les permita fortalecer sus habilidades el cual debe ir de la mano con sus salarios para un mejor desempeño en sus funciones evitando de tal manera el aburrimiento y rutina laboral. Así también Ballena (2021) refiere que la SL está relacionada con el estado emocional percibida por el trabajador marcado por lo que hace y lo que realmente debería hacer.

De esta manera Altindağ et ál. (2018) refiere que la SL está definida en base a las actitudes favorables que tienen los servidores en el trabajo. Su satisfacción dependerá mucho de los beneficios espirituales y físicos que obtenga, de tal manera que encuentre armonía entre lo que quiere y lo que le ofrece la institución. Así mismo Palma (2005) manifiesta que la SL está basada en los valores, creencias de los trabajadores adquiridos a partir de la experiencia laboral y su disposición hacia el trabajo evaluando sus expectativas y percepciones sobre su actuar institucional.

Para complementar la teoría anteriormente mencionada encontramos también la teoría de la jerarquía de las necesidades difundida por Maslow, quien ubica a las necesidades según una escala de prioridades reflejadas a través de a) aspectos fisiológicos relacionados a necesidades corporales, b) de seguridad manifestados a través de la protección física y emocional que se debe tener, c) sociales el cual abarca aspectos relacionados al grado de aceptación y sentido de pertinencia, d) estima manifestado a través del reconocimiento, logro y atención, y por último el e) de autorrealización comprendido por lo que uno quiere llegar a ser (Robbins & Judge,2017).

La SL se debe principalmente a cuatro aspectos tales como las condiciones laborales en la que se ofrece al empleado el tema de capacitación, independencia e interacción constante, la personalidad mientras que tengamos servidores con mejor personalidad su capacidad básica les permitirá estar más satisfechos, el salario que constituye un estímulo para el trabajador y la responsabilidad social corporativa son aquellas instituciones que van más allá del plano organizacional buscando beneficiar a la sociedad y el ambiente motivando así a los trabajadores a quedarse en ese tiempo de organización pues busca el bien común (Robbins & Judge, 2017).

En este sentido Quintero et ál. (2008) manifiestan que las dimensiones para la SL son: a) satisfacción del trabajador comprendido por sentimientos agradables o desagradables que el trabajador percibe en su institución, resultándole interesante el lugar donde trabaja; se tiene en cuenta también el nivel de remuneración(REM) constituido por el valor monetario del trabajo realizado. Ferreyros (2020) menciona también que la REM debe ser la necesaria para que el trabajador se sienta satisfecho por las labores realizadas en un determinado periodo de tiempo, b) la autoestima (AUTOE) se manifiesta por el grado de confianza, amor, respeto, que tiene el trabajador para realizar diferentes actividades, superar adversidades y ser feliz. Longa y Villanueva (2020) coinciden en que la AUTOE es el eje de la persona a través del cual se siente amado y con la capacidad de expresarse plenamente Los trabajadores deben tratar de tener buenas relaciones, respecto a las relaciones interpersonales Cubas y Saldaña (2020) manifiestan que si bien no todos compartimos las mismas ideas, éstas deben aceptarse y respetarse de tal manera que fortalecería la comunicación y se

resolvería de una manera adecuada los conflictos laborales, c) desarrollo personal (DP) se habla de las competencias del trabajador empleadas en el pasado y las que usará en el futuro manifestándose a través del logro por resultados y las capacitaciones que recibe para su mejor desempeño en el trabajo (Beausaert, 2011). En este sentido Dongil & Cano (2014) manifiestan que el DP es un proceso en la que los seres humanos potencian sus habilidades para el logro de los objetivos debido a un espíritu de superación.

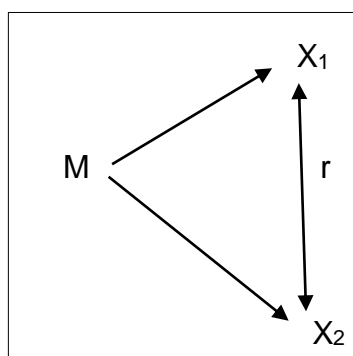
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, fundamentada en aspectos teóricos que tienen relación entre sí, y brinda respuesta a una problemática, incrementando así su conocimiento. El diseño es descriptivo correlacional; pues la información se muestra en su estado original a la hora de recolectarlos, determinando así el grado de correlación entre las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Al asumir el enfoque cuantitativo permitió seguir una secuencia y comprobar la hipótesis de estudio, utilizando técnicas formales y análisis estadístico (Hernández & Mendoza, 2018).

El diagrama que correspondió es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

X₁: Información que corresponde a la variable de talento humano

X₂: Información que corresponde a la variable de satisfacción laboral

R: Es la relación de X₁ y X₂

3.2. Variables y operacionalización

Para la variable X₁ la gestión del talento humano se le define conceptualmente comprende la combinación del capital intelectual, social y afectivo transformando así a la empresa, su importancia va más allá de lo económico y tecnológico aprovechando de esta manera su máximo potencial (Gratton & Ghoshal, 2003).

Definición operacional: Se entiende como los procesos que son establecidos dentro de una organización con el propósito de aprovechar al máximo las capacidades del personal.

Dimensiones: En tal sentido, la presente variable fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones a) capital intelectual, b) capital social y c) capital afectivo; las cuales serán valoradas a partir de la implementación del instrumento correspondiente.

Para la variable X₂ la satisfacción laboral está comprendida por la relación entre el entorno y los colaboradores, manifestando su acuerdo con las funciones que realiza en la institución (Altındağ et al., 2018).

Definición operacional: Es la actitud que tiene un colaborador en el trabajo y que lo desarrolla constantemente.

Dimensiones: Entre sus dimensiones se menciona la satisfacción del trabajador, la autoestima comprendida por los indicadores de motivación y el desarrollo personal.

Los indicadores han permitido medir las variables, se empleó escala ordinal, y se realizó mediante ellas su operacionalización la misma que se aprecia en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández & Mendoza (2018) indican que la población es el conjunto de casos con determinadas características situándose de manera específica. En este estudio, la población estuvo constituida por los 44 servidores que laboran en el Museo Tumbas Reales de Sipán.

La muestra está definida como una parte de la población que representa las características de la misma (Kabir, 2018). En este estudio, la muestra estuvo compuesta por 38 servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán.

Criterio de inclusión:

Por razones operacionales: Se tomaron a colaboradores que desearon participar de manera voluntaria en la aplicación del instrumento.

Criterio de exclusión:

Por razones operacionales: Se excluyó a colaboradores que hayan enfrentado problemas de COVID-19, vacaciones o permisos por motivos personales y/ o comisión de servicios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica constituye un conjunto de procedimientos que permiten la vinculación con el objeto de estudio para la obtención de datos utilizándose el cuestionario, constituido por un grupo de ítems 18 en gestión del talento humano y 19 en satisfacción laboral, con ello se obtendrá información significativa de las variables (Sánchez et ál., 2018).

La validez de contenido, estuvo dada por la evaluación y apreciación metodológica de tres profesionales conocedores del tema; con experiencia en la gestión pública; contando con el grado académico de doctor o maestro; dicha acción garantizó que la revisión y evaluación de los cuestionarios para ambas variables de estudio precisen el objeto que se busca medir, expresando su dictamen respecto a la adecuación de los instrumentos, asimismo el juicio de expertos académicos garantizó la coherencia con los objetivos planteados con claridad, importancia y conformidad.

La confiabilidad se realizó por medio del Alfa de Cronbach; utilizando para ello el programa estadístico SPSS, la cual arrojará en su prueba piloto un puntaje mayor a 0,7 puntos; con este valor se evidenció un nivel alto de confiabilidad, ante ello se aplicaron los instrumentos diseñados para este fin.

3.5. Procedimientos

El estudio se desarrolló a partir de la implementación de la encuesta aplicada al grupo de estudio. La aplicación de los cuestionarios estuvo a cargo del investigador; para lo cual el estudio se efectuó teniendo en cuenta la estructura según lo que indica la escala ordinal, tipo Likert con base en los indicadores señalados en cada una de las dimensiones y ubicando los resultados en las categorías o intervalos de: nunca, casi siempre y siempre para cada variable. Los resultados obtenidos sirvieron para la discusión contrastando teorías y resultados.

Para aplicar los instrumentos de recolección de datos se solicitó la autorización a la Unidad Ejecutora 005 Naylamp-Lambayeque de esta manera se interactuó con el grupo y se le orientó sobre el tema, se realizaron dos cuestionarios de manera virtual mediante formulario de Google, procediendo a la creación de base de datos para su posterior ingreso al SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se siguieron los siguientes pasos respecto a los métodos de procesamiento y análisis de datos a través de la prueba de normalidad, el estudio requirió de un análisis de normalidad, para este estudio se utilizaron las pruebas de normalidad de Smirnov-Kolmogorov; las cuales fueron determinadas por la cantidad de sujetos de la unidad de análisis, buscando precisar si la data es normal o no normal; y seguir con los procedimientos estadísticos idóneos.

Generación de datos: Con la data recopilada para las variables, se construyó una base de datos empleando el software Microsoft Excel 2016; y para el procesamiento, el Programa Estadístico SPSS.

Para la prueba final las herramientas estadísticas, en correspondencia con el tipo de estudio y los objetivos planteados se emplearon estadísticos de correlación, considerando para el establecimiento de la correlación a Pearson. En cuanto a la visualización de datos, los resultados se apreciaron en armonía con los niveles de las dimensiones categóricas propuestas representadas a través de tablas y figuras, obtenidas mediante el uso del software y programas empleados.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó los aportes de los participantes tomando en cuenta la confidencialidad de sus datos personales, acerca de la información se citó y referenció conforme a las normas APA, por lo que los datos establecidos son válidos.

Se evitó el plagio tomando en cuenta lo dispuesto por la Universidad Cesar Vallejo, en todo caso la autora se someterá a la normativa de ética. Se tomó en cuenta el principio de bioética evitando provecho alguno de los encuestados los mismos que actuaron de manera independiente y equitativa.

IV.RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

Tabla 1

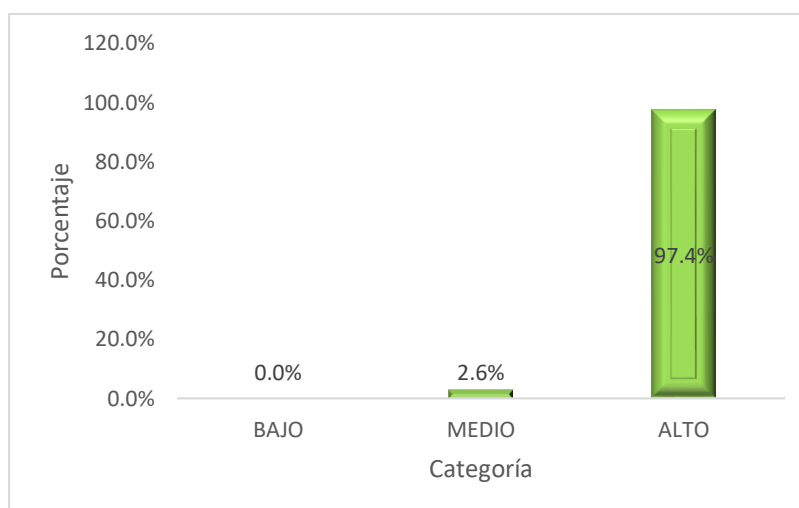
Niveles de gestión del talento humano del Museo Tumbas Reales de Sipán, Lambayeque

Categorías	Frecuencia	%
BAJO	0	0.0%
MEDIO	1	2.6%
ALTO	37	97.4%
Total	38	100.0

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán

Figura 1

Nivel de la variable Gestión del talento humano



En la tabla y figura 1 se observa que el 97.4% de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, respondieron que el nivel de gestión del talento humano es alto; mientras que, el 2.6% lo ubicaron en un nivel medio y el nivel bajo representa el 0.0%. De estos resultados, se interpreta que los servidores encuestados identifican que la gestión del talento humano se ubica en un nivel predominante alto.

Tabla 2

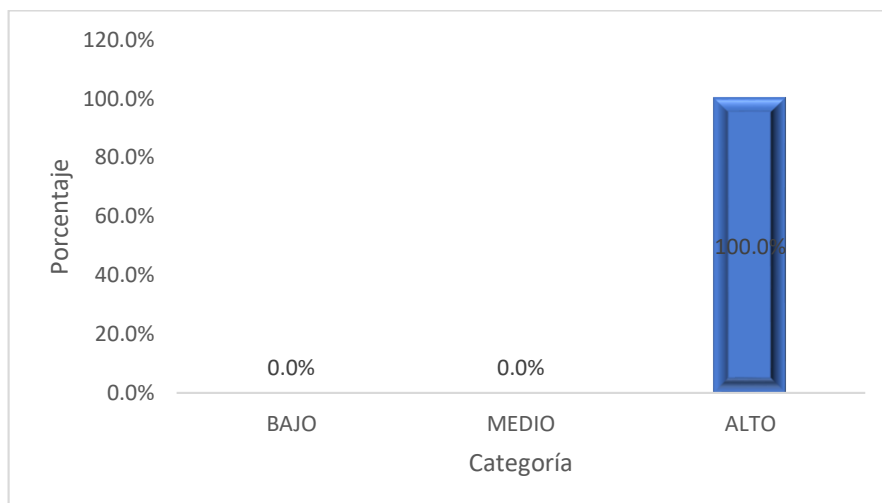
Niveles de satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán, Lambayeque

Categorías	f	%
BAJO	0	0.0%
MEDIO	0	0.0%
ALTO	38	100.0%
Total	38	100.0

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán

Figura 2

Nivel de la variable satisfacción laboral



En la tabla 2 y figura 2, se aprecia la valoración dada para la variable satisfacción laboral que abarca dimensiones como la satisfacción del trabajador, autoestima y desarrollo personal, siendo que, el 100% de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán califican que el nivel de satisfacción laboral es alto. De este resultado, se interpreta que todos los servidores encuestados se encuentran satisfechos laboralmente

En cuanto a los niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano del Museo Tumbas Reales de Sipán, Lambayeque de acuerdo a la tabla 5 (ver anexo) demuestra resultados para la variable gestión del talento humano detallando la valoración por cada dimensión, como se aprecia a continuación: En la dimensión capital intelectual que abarca dimensiones como el nivel de conocimiento, tipo de habilidad y tipo de experiencias, se demuestra que los servidores encuestados le asignaron una valoración de 73.7% ubicándola dentro de un nivel alto mientras que un 26.3% consideró ubicarla en un nivel medio; por otro lado, la dimensión capital social que contiene indicadores como el nivel de sociabilidad y la relación del empleado, fue valorada por los servidores encuestados al 100% situándola en un nivel alto; por otro lado, la dimensión capital afectivo que enmarca el nivel de comprensión y el nivel de confianza organizativa, según la percepción de los servidores encuestados, se ubica dentro de un nivel alto con una valoración de 94.7% y el 5.3% lo calificó dentro de un nivel medio. De estos resultados, se logra interpretar que el personal encuestado tiene una percepción alta, en cuanto a las dimensiones que enmarcan la variable gestión del talento humano.

La tabla 6 (ver Anexo) demuestra resultados para la variable satisfacción laboral, detallando la valoración por cada dimensión, como se aprecia a continuación:

En la dimensión satisfacción del trabajador que abarca dimensiones como el buen ambiente de trabajo y nivel de remuneración, se demuestra que los servidores encuestados le asignaron una valoración de 73.7% ubicándola dentro de un nivel alto mientras que un 26.3% consideró ubicarla en un nivel medio; por otro lado, la dimensión autoestima que contiene indicadores como el nivel de motivación, relación con los compañeros, reconocimiento al personal y relación con la autoridad, fue valorada por los servidores encuestados con un 94.7% situándola en un nivel alto y un 5.3% en un nivel medio; por otro lado, la dimensión desarrollo personal que enmarca el logro de resultados y capacitaciones, según la percepción de los servidores encuestados, se ubica dentro de un nivel alto con una valoración de 86.8% y el 13.2% lo calificó dentro de un nivel medio. De estos resultados, se infiere que el personal encuestado demuestra tener una percepción alta, para las dimensiones que contiene la variable satisfacción laboral.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis específicas

H₁: El capital intelectual influye significativamente en la gestión del talento humano de los servidores del Museo Tumbas de Reales de Lambayeque. H₂: El capital social influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán. H₃: El capital afectivo influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán.

Tabla 3

Relación entre el capital intelectual, capital social y capital afectivo con la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán Lambayeque

		CI	CS	CA	SALABORAL
CI	Correlación de Pearson	1	,286	,295	,726**
	Sig. (bilateral)		,082	,072	,000
	N	38	38	38	38
CS	Correlación de Pearson	,286	1	,429**	,692**
	Sig. (bilateral)	,082		,007	,000
	N	38	38	38	38
CA	Correlación de Pearson	,295	,429**	1	,529**
	Sig. (bilateral)	,072	,007		,001
	N	38	38	38	38
SALABORAL	Correlación de Pearson	,726**	,692**	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	
	N	38	38	38	38

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

En la tabla 3, se aprecia un coeficiente de correlación de Pearson de 0.726 (grado de correlación positiva alta), con un nivel de significancia $p < 0.01$, por lo que, se comprueba que el capital intelectual influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán. Así también se aprecia correlación de Pearson de 0,692 en la que se comprueba que el capital social influye significativamente en la satisfacción laboral. En cuanto al capital afectivo la correlación de Pearson es el 0,529 comprobándose que el capital afectivo influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores.

Hipótesis general

H_G: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán.

Tabla 4

Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán.

		Gestión de Talento Humano	Satisfacción Laboral
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los servidores del Museo

En la tabla 4 presenta un coeficiente de correlación de Pearson de 0.890 con un nivel de significancia de ,000 es menor a 0,01, se comprueba que la gestión del talento humano influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, existe alto grado de correlación de esta manera se acepta la H_G.

V. DISCUSIÓN

La adecuada gestión del talento humano constituye el pilar fundamental para el éxito de las organizaciones, su buen funcionamiento permite por consiguiente el logro de los objetivos institucionales. A continuación, se presentan las investigaciones más relevantes que forman parte de este estudio.

En esta investigación, de acuerdo al primer objetivo específico se evidencia un nivel alto en la gestión del talento humano con un 97.4%, de esta manera este resultado coincide con la investigaciones realizadas por Barkhuizen & Gumede (2021) y Ganaie & Haque (2017), quienes destacan inculcar la cultura del talento a través de un intercambio mutuo en las organizaciones y de esta manera se conlleve al éxito de las mismas. En tal sentido Santamaria et ál. (2020) y Pareja (2019), manifiestan también, que con adecuadas prácticas en la gestión se obtendrá servidores más productivos y con un mejor servicio a la ciudadanía, de esta manera como manifiesta Castañeda (2019) los trabajadores podrán asumir los retos organizacionales logrando óptimos resultados.

En tanto que, para el segundo objetivo específico del nivel de satisfacción laboral, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos en su lugar de trabajo, además Subarto & Qurbani (2021) expresan que los servidores deben tener una buena satisfacción para llevar a cabo un buen rendimiento laboral, el cual los motivará a realizar de manera adecuada el desempeño de sus funciones. Así también, lo expresado por Ballena (2021) en su investigación es fundamental, porque a los servidores se les debe tratar de manera digna, estos resultados también coinciden con lo manifestado por Altındağ et ál. (2018) quienes manifiestan que mientras los servidores tengan armonía entre lo físico y lo espiritual, podrán desempeñarse eficientemente en su lugar de trabajo.

Para el caso del tercer objetivo, gran parte de trabajadores encuestados, resaltan que en el museo se gestiona de manera apropiada capital intelectual, éstos resultados se contrastan con lo expresado por Subarto & Qurbani (2021) que indican se deben valorar las habilidades, experiencias y conocimientos de los trabajadores para realizar un eficiente trabajo. Por su lado, Tafur (2020) considera la importancia de la constante capacitación en el personal fomentando en los

mismos las capacidades necesarias, todo a bien de un mejor desempeño laboral. En esta línea Obeidat et al., (2021) manifiestan la importancia del compromiso y motivación laboral lográndose así resultados competitivos y eficientes.

En tal sentido, para el cuarto objetivo, los trabajadores del museo resaltan una adecuada gestión, es así como Binti (2018), manifiesta que el entorno que rodea a los servidores debe ser de un ambiente agradable debido a que el buen nivel de comunicación estimulará y motivará a los empleados para que hagan un mejor trabajo, elevando así sus niveles de productividad y eficiencia. Así mismo Ramírez et ál. (2019) manifiestan a su vez, que la socialización permite el sentido de pertinencia de los trabajadores. De acuerdo a lo manifestado por Espinoza (2020) es importante también considerar la importancia de las relaciones interpersonales para poder resolver los problemas institucionales. Lo referido también por Lieutcheu (2021) es que, debe fortalecer las interacciones humanas permitiéndole al trabajador disfrutar día a día en su ambiente laboral, en tal sentido, se concuerda con Durston(2000) quien hace referencia sobre las conexiones que se deben entre los trabajadores dentro y fuera del lugar de trabajo, fortaleciéndose así los lazos laborales.

En esta línea, para el quinto objetivo relacionado al capital afectivo, se contrasta con la investigación de Altindağ et al. (2018) aseverando que la satisfacción de los trabajadores dependerá mucho de los beneficios espirituales y físicos que éste obtenga. Por su parte Cisneros (2020) coincide que es importante felicitar y reconocer los logros de nuestro personal para lograr en ellos un mejor nivel de compromiso institucional. Se coincide con el autor Gratton & Ghoshal (2003) al referirse que la confianza brindada entre los trabajadores mejorará el clima laboral.

En referencia al objetivo general, que determina la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0.89 determinando una correlación alta entre ambas variables, aceptándose así la hipótesis general se contrasta estos resultados con la investigación de Santamaria et ál. (2020) quien coincide en la relación directa entre ambas variables.

Seguidamente, después de haber expuesto la discusión apoyada en la interpretación de los objetivos de este estudio, se procede a plantear la discusión de la información planteada en el marco teórico con los resultados alcanzados.

En primer lugar, citando a la variable gestión del talento humano y la teoría del comportamiento organizacional, que hace referencia al comportamiento del personal y su influencia en el desarrollo de sus labores dentro de las organizaciones como lo indica Robbins & Judge (2017), coincide con los valorado por las personas encuestadas, donde se denota la importancia al capital intelectual habiéndolo situado en un nivel alto con 73.7%, así como el capital social y afectivo, que tienen que ver con las habilidades interpersonales y la comunicación.

Este resultado, demuestra que la dimensión capital intelectual, está generando beneficios dentro de la organización, ya que Obeidat et al. (2021) consideran que el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que tiene cada trabajador le permite añadir valor a su trabajo.

Para Ganaie & Haque (2017), la GTH se basa en las competencias que cuenta el personal dentro de la organización, y que este a su vez crea una cultura de talento logrando dar un intercambio mutuo del conocimiento, con todas estas herramientas articuladas, que permite lograr el éxito de la organización, es por ello que en este estudio, se ha logrado identificar que los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán consideran que existe una cultura de talento, habiendo valorado a la GTH dentro de un nivel alto. Así mismo, para Ansar & Baloch (2018), la GTH se centra en la parte humana del trabajador, por lo que los servidores encuestados vienen desarrollando compromiso institucional en los trabajos que realizan. En este sentido y considerando lo expuesto por Adelina et ál. (2016) se acentúa que el talento humano es un factor fundamental en las empresas.

En segundo lugar, citando a la variable satisfacción laboral sustentada bajo la teoría de Herzberg, en donde se considera que la motivación es uno de los factores más importantes, ya que esto genera que el trabajador logre un mejor desempeño, consiguiendo que la institución logre los objetivos planteados, es que se logró obtener una valoración del nivel alto en cuanto a la satisfacción laboral, coincidiendo con Chiavenato (1994), que la motivación representa sentimientos de

realización, crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores, y que esto permite en todo caso que los colaboradores puedan cumplir determinadas funciones para alcanzar las metas laborales tal como lo mencionan Ramírez et al (2008).

La satisfacción laboral del Museo Tumbas Reales de Sipán, está valorada en gran medida por la dimensión autoestima según la valoración de los colaboradores encuestados, considerando a Quintero et ál. (2008) manifiestan que esta dimensión está dada por el grado de confianza, amor propio y respeto que tiene el trabajador, en el desempeño de sus labores, Asimismo, la dimensión de desarrollo personal, habla de las competencias del trabajador empleadas, manifestándose a través del logro por resultados y las capacitaciones que este recibe para mejorar su desempeño en el trabajo según lo indicado por Beusaert (2011), fue valorado con un 86.8% situándola en un nivel alto. Finalmente. La dimensión satisfacción del trabajo ha sido valorada con un 73.7%, lo que significa que los colaboradores de la organización del presente estudio, se encuentran satisfechos.

La definición de la variable satisfacción laboral, está citada por Altindağ et ál. (2018), que hace referencia a las actitudes favorables que tienen los colaboradores en su centro de trabajo y que la satisfacción de los mismos, dependerá mucho de los beneficios espirituales y físicos que obtengan, encontrando así, armonía entre lo que quiere y lo que le ofrece la institución. Palma (2005) considera que la satisfacción laboral tiene como base a los valores y creencias adquiridas por los trabajadores a partir de la experiencia laboral, por lo que los resultados obtenidos para valorar esta variable demuestran que los colaboradores tienen satisfacción laboral en su centro de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se logró determinar que existe una correlación positiva alta con un valor de 0.89 entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán, aceptándose de esta manera la hipótesis general, con relación significativa entre ambas variables. Lo mencionado permite inferir que los cambios que ocurran en la gestión del talento humano repercuten en cuanto a la satisfacción laboral.
2. En cuanto al nivel de la gestión de talento humano, el 97.4% de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán lo perciben como nivel alto, denotando la existencia una buena gestión del talento humano, destacando la dimensión de capital social que fue valorada por el 100.00%.
3. En referencia al objetivo específico 2, el 100% de los servidores perciben una adecuada satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán, destacando así entre sus dimensiones la autoestima y el desarrollo personal.
4. Respecto al objetivo específico 3, se logró determinar que existe correlación positiva entre el capital intelectual y la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán con un coeficiente de correlación Pearson de 0.726 infiriéndose la influencia de la presente dimensión sobre la mencionada variable.
5. En lo que respecta el capital social, tiene una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, con un valor de 0.692 y con un grado de significancia del 0.01.
6. Para el objetivo específico 5, se analizó la correlación positiva moderada con el capital afectivo y la satisfacción laboral según los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán, con un coeficiente de 0.529.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario, que el jefe de recursos humanos de la unidad ejecutora de la cual depende el Museo Tumbas Reales de Sipán, continúe manteniendo una adecuada gestión del talento humano, teniendo en cuenta lo demandado por cada trabajador y así mantenerlos satisfechos para el logro de los objetivos institucionales.
2. Es importante que el jefe de recursos humanos y colaboradores, mantengan el nivel de satisfacción laboral, para que exista un mayor compromiso institucional, fortaleciéndose así los lazos entre entidad y colaborador.
3. Se sugiere al jefe de recursos humanos de la unidad ejecutora del Museo Tumbas Reales de Sipán, implementar capacitaciones constantes a bien de fortalecer el desempeño de los servidores en beneficio de los objetivos institucionales.
4. Se recomienda al jefe de recursos humanos y colaboradores, mantener y fortalecer la confianza entre compañeros de trabajo, ya que permite desarrollar valores entre el recurso humano, logrando de esta manera una mayor integración con la institución donde laboran.

REFERENCIAS

- Acosta Cruzado, J. A. (2018). Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2018. In Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Adelina, Ester; Manriquez, Adine; Ruiz, A. (2016). Gestión del Talento Humano: Enfoques y Modelos (p. 618).
- Ali, S. A.-Z., Afridi, M., Shafi, M., Munawar, H., & Alvi, M. (2016). Impact of Tangible or Intangible incentives on job satisfaction among workers. *International Journal of Management Excellence*, 7(3), 841–845. <https://doi.org/10.17722/ijme.v7i3.858>
- Altındağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(July), 1–20. <https://doi.org/10.5171/2018.895618>
- Ansar, Novera; Baloch, A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174–186. <https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Avendaño, William; Luna Henry; Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. 190–201.
- Ballena Alcantara, I. M. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque. In Universidad César Vallejo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Barkhuizen, N.E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Beusaert, S. (2011). The use of Personal Development Plans in the workplace Effects, purposes and supporting conditions. 189.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. 14.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Binti, Sharfika;Bayaah, S. (2018). Influence of Employee Empowerment, Teamwork, and Incentive on Employee's Job Satisfaction. 40–47.
- Castañeda, B. (2019). Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.
- Cernas-Ortiz, D. A., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: The mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 37–48. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4322>
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos* (2da Ed).
- Cisneros Casariego, C. J. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020 (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Cubas, L; Saldaña, Y. (2020). Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020. (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). Desarrollo Personal y Bienestar. *Desarrollo Personal y Bienestar*, 17. http://www.bemocion.mscbs.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Durston, J. (2000). Qué es el capital social? *Revista de La CEPAL*, 69, 45.
- Espinoza, S. M. (2020). Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Ferreyros, M. (2020). Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020.
- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2).
- Girón, S. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes

- en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: New ethos for the “volunteer” employee. *European Management Journal*, 21(1), 1–10. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(02\)00149-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00149-4)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Kabir, S. M. S. (2018). Sample and sampling designs. *Fundamentals of Research Methodology and Statistics*, 15.
- Lerma, L; Morales, T. (2016). Relación del Capital Humano y competitividad: Caso Fundación Universitaria del Area Andina Seccional Pereira. *Bulletin of the Seismological Society of America*, 1, 117. <http://www.bssaonline.org/content/95/6/2373%5Cnhttp://www.bssaonline.org/content/95/6/2373.short%0Ahttp://www.bssaonline.org/cgi/doi/10.1785/0120110286%0Ahttp://gji.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1093/gji/ggv142%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/s00024-01>
- Lieutcheu, V. (2021). Organizational Behavior Strategy Organizational Behavior Vadys Thierry Lieutcheu Tientcheu Society and Organization Atlantic International University. May, 25.
- Longa, T; Villanueva, M. (2020). NIVEL DE AUTOESTIMA DE DOCENTES DEL NIVEL INICIAL EN INSTITUCIONES PARTICULARES EN EL DISTRITO LA ESPERANZA. In *La deseción escolar de estudiantes de secundaria en las escuelas públicas del Perú*. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo* (Cuarta edi).
- Macias, M. M., Ruiz, S. del M., & Valdivieso, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniería Industrial*, XLI(September), 1–9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v41n2/1815-5936-rri-41-02-e4122.pdf>
- Ministerio de Cultura. (2020). Ministerio de Cultura dispone cierre de museos a nivel nacional por coronavirus.
- Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masa'deh, R., &

- Abuhashesh, M. (2021). The effect of intellectual capital on competitive advantage: The mediating role of innovation. *Management Science Letters*, 11, 1331–1344. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.006>
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2020). Strengthening the Governance of Skills Systems. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/3a4bb6ea-en>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Consideraciones para las medidas de salud pública relativas a las escuelas en el contexto de la COVID-19. 1–3. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332107/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-Schools-2020.1-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osborn R, Schermerhorn J, Uhl, M. (2014). *Organizational Behavior*. https://www.google.co.id/books/edition/Organizational_Behavior/M-oLQwAACAAJ?hl=id
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).
- Pantouvakis, A., & Karakasni, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28(9–10), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Pareja, A. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao - 2018.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Organizational Climate and Labour Performance of the Company “ Vigilantes Associate ” Oriental Coast of the. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.
- Quiroga, R. (2021). México es de los países con más reducción de presupuesto para museos. <https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Mexico-es-de-los-paises-con-mas-reduccion-de-presupuesto-para-museos-20210413->

0109.html

- Rahmadani, F; Hanum, F. (2020). Organizational culture. 2017 Joint Rail Conference, JRC 2017, 511(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Ramírez, R., J. L. A. y M. H. B. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17th ed.).
- Sabater Fernández Carmen; De Armas Bravo Daniel; Cabezas Medina Pablo. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. 32, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Santamaria, Á., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 41(38), 146–161.
- Sen, S. (2021). *Talent Management* (8th ed.). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2324514&lang=es&site=eds-live>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. 163–178. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Tafur Sanchez, J. M. (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47226/Tafur_SJ_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor, S. (2019). *Resourcing and Talent Management* (7th ed.).
- UNESCO. (2020). Los museos ante los desafíos de COVID-19 continúan

comprometidos con las comunidades. <https://es.unesco.org/news/museos-desafios-covid-19-continuan-comprometidos-comunidades>

Vallejo, O. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad (Primera Ed).

Weiss H; Cropanzano, R. (2017). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work. The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, 2nd Edition, January 1996. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n10>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es la combinación del capital intelectual, social y afectivo transformando así la empresa, su importancia va más allá de lo económico y tecnológico aprovechando de esta manera su máximo potencial. Una eficiente gestión permitirá el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores para el logro de los objetivos institucionales (Gratton, 2010).	Se entiende como los procesos que son establecidos dentro de una organización con el propósito de aprovechar al máximo las capacidades del personal.	Capital Intelectual	Nivel de Conocimiento	Ordinal
				Tipo de habilidades	
				Tipo de experiencias	
			Capital Social	Nivel de sociabilidad	
				Relación del empleado	
			Capital Afectivo	Nivel de comprensión	
Nivel de confianza organizativa					
Satisfacción Laboral	La SL está definida en base a las actitudes favorables que tienen los servidores en el trabajo. Su satisfacción dependerá mucho de los beneficios espirituales y físicos que obtenga, de tal manera que encuentre armonía entre lo que quiere y lo que le ofrece la institución (Altındağ et al., 2018)	Es la actitud que tiene un colaborador en el trabajo y que lo desarrolla constantemente	Satisfacción del trabajador	Buen ambiente de trabajo	Ordinal
				Nivel de remuneración	
			Autoestima	Nivel de motivación	
				Relación con los compañeros	
				Reconocimiento al personal	
			Desarrollo Personal	Relación con la autoridad	
Logro de Resultados					
Capacitaciones					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión del talento humano

Autor: Karen Magaly Aliaga Ruiz

El presente cuestionario requiere conocer la gestión del talento humano en el Museo Tumbas Reales de Sipán de Lambayeque.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presenta y marque con un aspa (X) una sola respuesta, teniendo en cuenta la escala valorativa presentada a continuación:

Escala valorativa	
Nunca	1
Casi siempre	2
Siempre	3

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		1	2	3
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
DIMENSIÓN 1: CAPITAL INTELECTUAL				
1	Considera estar capacitado para el desempeño de sus funciones.			
2	Se le informa acerca de las normas de seguridad y salud en el trabajo			
3	Las funciones que realiza fomenta el desarrollo de sus habilidades.			
4	Aporta nuevas ideas a la empresa.			
5	Considera que los trabajadores reúnen los requisitos para el cargo que ocupan			
6	Considera que la empresa valora el trabajo que Ud. realiza.			
7	El cargo que ocupa está acorde a la experiencia que posee			
DIMENSIÓN 2: CAPITAL SOCIAL				
8	Intercambia opiniones para resolver problemas			
9	Interacciona con personal de otras áreas de la misma empresa			
10	Promueve su jefe el trabajo en equipo entre los servidores			
11	Colabora con sus compañeros para resolver problemas			
12	Comparte información y aprende con los demás servidores de la Institución			

13	Existen reuniones de trabajo para analizar si se cumplieron los objetivos institucionales			
DIMENSIÓN 3: CAPITAL AFECTIVO				
14	Se siente comprometido con su labor en la empresa			
15	Considera que la empresa brinda confianza a sus colaboradores.			
16	Considera que existe coherencia entre lo que se dice y se hace en la empresa.			
17	Colabora eficientemente con la supervisión de sus funciones			
18	Existe asesoría para resolver conflictos en el trabajo			

Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Karen Magaly Aliaga Ruiz

El presente cuestionario requiere conocer la satisfacción laboral en el Museo Tumbas Reales de Sipán de Lambayeque.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presenta y marque con un aspa (X) una sola respuesta, teniendo en cuenta la escala valorativa presentada a continuación:

Escala valorativa	
Nunca	1
Casi siempre	2
Siempre	3

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		1	2	3
SATISFACCIÓN LABORAL				
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR				
1	La distribución física de las instalaciones facilita la realización de mis labores.			
2	Cuento con los recursos necesarios para la asignación de mis funciones.			
3	Tengo la oportunidad de realizar nuevas funciones.			
4	Siento orgullo de trabajar en el museo.			
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			
6	Mi sueldo es muy alto en relación a la labor que realizo.			
7	Mi trabajo cubre mis expectativas económicas.			
DIMENSIÓN 2: AUTOESTIMA				
9	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro.			
10	Estoy satisfecho(a) con el trabajo que realizo.			
11	Siento que recibo buen trato de mis compañeros de trabajo.			
12	Reconocen si trabajo horas más de las reglamentarias.			
13	Se reconoce el buen trabajo que realizo			
14	Mantengo buenas relaciones con mis superiores.			
15	Mi jefe es empático			

DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PERSONAL				
16	El trabajo que realizo permite mi desarrollo personal y profesional.			
17	Se me brinda oportunidades de crecimiento profesional			
18	Recibo capacitaciones para lograr un buen desempeño en mis funciones.			
19	Recibo capacitaciones actitudinales relacionadas al trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.			

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez de los instrumentos por juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br. Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Octubre de 2021



Mg. JAIME CAMUS CHASQUIBOL
ADMINISTRADOR
CLAD-24768

*EXPERTO Mg. Gestión Pública JAIME CAMUS CHASQUIBOL
Firma/DNI 42180099*

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Br. Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Octubre de 2021



Mg. JAIME CAMUS CHASQUIBOL
ADMINISTRADOR
CLAD-24768

*EXPERTO Mg. Gestión Pública JAIME CAMUS CHASQUIBOL
Firma/DNI 42180099*

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br. Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de OCTUBRE de 2021



*EXPERTO Mg. Gestión Pública HANS RICHARD REINA MARIN
Firma/DNI 42232614*

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Br. Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de OCTUBRE de 2021



*EXPERTO Mg. Gestión Pública HANS RICHARD REINA MARIN
Firma/DNI 42232614*

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br : Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de OCTUBRE de 2021



EXPERTO Dr. Mirko Merino Núñez
DNI 16716799

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Br : Aliaga Ruiz, Karen Magaly

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de OCTUBRE de 2021



EXPERTO Dr. Mirko Merino Núñez
DNI 16716799

Confiabilidad de los instrumentos

a. Confiabilidad Gestión Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.744	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera estar capacitado para el desempeño de sus funciones.	46.47	12.851	.398	.725
Se le informa acerca de las normas de seguridad y salud en el trabajo	46.24	13.969	.337	.733
Las funciones que realiza fomenta el desarrollo de sus habilidades	46.29	14.373	.197	.741
Aporta nuevas ideas a la empresa.	46.76	12.402	.382	.729
Considera que los trabajadores reúnen los requisitos para el cargo que ocupan.	46.61	13.164	.433	.723
Considera que la empresa valora el trabajo que Ud. realiza	46.53	12.364	.616	.704
El cargo que ocupa está acorde a la experiencia que posee	46.53	12.905	.284	.741
Intercambia opiniones para resolver problemas	46.55	14.470	.076	.753
Interacciona con personal de otras áreas de la misma empresa	46.45	15.713	-.253	.775

Promueve su jefe el trabajo en equipo entre los servidores	46.42	12.196	.645	.700
Colabora con sus compañeros para resolver problemas	46.29	13.725	.457	.726
Comparte información y aprende con los demás servidores de la Institución	46.18	14.749	.182	.743
Existen reuniones de trabajo para analizar si se cumplieron los objetivos institucionales	46.61	11.867	.669	.695
Se siente comprometido con su labor en la empresa	46.21	14.765	.106	.745
Considera que la empresa brinda confianza a sus colaboradores.	46.37	13.428	.335	.731
Considera que existe coherencia entre lo que se dice y se hace en la empresa	46.58	14.142	.162	.746
Colabora eficientemente con la supervisión de sus funciones	46.34	12.718	.637	.707
Existe asesoría para resolver conflictos en el trabajo	46.26	14.686	.092	.746

b. Confiabilidad Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.690	19

Estadísticas de total de elemento

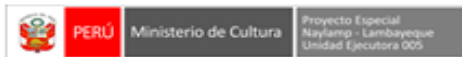
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La distribución física de las instalaciones facilita la realización de mis labores.	48.53	10.364	.170	.687
Cuento con los recursos necesarios para la asignación de mis funciones.	48.47	9.986	.355	.670
Tengo la oportunidad de realizar nuevas funciones.	48.47	9.878	.401	.666
Siento orgullo de trabajar en el museo.	48.37	10.671	.155	.687
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	48.74	9.929	.264	.678
Mi sueldo es muy alto en relación a la labor que realizo.	49.00	8.757	.582	.635
Mi trabajo cubre mis expectativas económicas	48.89	9.448	.436	.658
La remuneración recibida me motiva a seguir trabajando en el museo.	48.74	9.064	.562	.642
Me siento motivado(a) en el lugar que laboro	48.50	11.068	-.079	.710
Estoy satisfecho(a) con el trabajo que realizo.	48.39	10.624	.149	.688
Siento que recibo buen trato de mis compañeros de trabajo.	48.39	10.191	.370	.672
Reconocen si trabajo horas más de las reglamentarias.	48.89	9.556	.303	.675
Se reconoce el buen trabajo que realizo	48.55	9.984	.247	.680
Mantengo buenas relaciones con mis superiores.	48.47	11.121	-.097	.710
Mi jefe es empático	48.55	10.200	.219	.683

El trabajo que realizo permite mi desarrollo personal y profesional.	48.53	10.418	.150	.689
Se me brinda oportunidades de crecimiento profesional	48.63	9.861	.261	.679
Recibo capacitaciones para lograr un buen desempeño en mis funciones.	48.53	9.986	.312	.673
Recibo capacitaciones actitudinales relacionadas al trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.	48.55	10.092	.258	.679

Anexo 4. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
PP: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán- Lambayeque, en tiempos Covid-19?	OP: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán- Lambayeque, en tiempos Covid-19		Vx.: gestión del talento humano	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán</p> <p>Población</p> <p>Está constituida por 44 trabajadores del Museo Tumbas Reales de Sipán</p> <p>Muestra</p> <p>Está constituida por los 38 trabajadores del Museo Tumbas Reales de Sipán</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p>	
<p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la Satisfacción Laboral de los servidores del MTRS- Lambayeque en tiempos Covid-19?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el capital social y la satisfacción laboral de los servidores del MTRS- Lambayeque en tiempos Covid-19?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el capital afectivo y la satisfacción laboral del MTRS- Lambayeque en tiempos Covid-19?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel de gestión del talento humano desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán</p> <p>OE2: Identificar el nivel de satisfacción laboral desde la percepción de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el capital intelectual y la satisfacción laboral de los servidores.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre el capital social y la satisfacción laboral de los servidores.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el capital afectivo y la satisfacción laboral de los servidores.</p>	<p>H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán. H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción del personal del Museo Tumbas Reales de Sipán</p>	Vy.: satisfacción laboral			<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>SPSS</p>

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 02 de noviembre del 2021

Sra.

Karen Magaly Aliaga Ruiz

Estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Programa Académico Maestría en Gestión Pública

Asunto: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al asunto de la referencia, hacer de su conocimiento que se **AUTORIZA** a la alumna **KAREN MAGALY ALIAGA RUIZ**, estudiante de Posgrado en el Programa Académico Maestría en Gestión Pública, la ejecución de su proyecto de investigación denominada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL MUSEO TUMBAS REALES DE SIPÁN-LAMBAYEQUE EN TIEMPOS DE COVID-19"**, concediéndole las facilidades para el acceso a la información la misma que será utilizada sólo para fines académicos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in blue ink over a grey official stamp. The stamp contains the text 'Ministerio de Cultura' and 'UNIDAD EJECUTORA 005'. Below the signature, there is a line of text that reads 'Alquede, Luis Alfredo Rodríguez Vargas' and 'Coordinador Ejecutivo'.

Anexo 6. Resultados

Base de datos de la gestión del talento humano

BASE_DATOS_VARIABLE_GESTION_TALENTO_HUMANO_MUESTRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
10	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
12	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
20	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
21	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
22	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Base de datos de la satisfacción laboral

BASE_DATOS_VARIABLE_SATISFACCION_LABORAL_MUESTRA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
9	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
11	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
21	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
22	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Gestión del talento humano

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		G_T_H	
N		38	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	49.71	
	Desv. Desviación	4.006	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.242	
	Positivo	.142	
	Negativo	-.242	
Estadístico de prueba		.242	
Sig. asin. (bilateral) ^c		<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	.000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.000
		Límite superior	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

Satisfacción laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		S_L	
N		38	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	51.29	
	Desv. Desviación	3.320	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.135	
	Positivo	.076	
	Negativo	-.135	
Estadístico de prueba		.135	
Sig. asin. (bilateral) ^c		.078	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	.076	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.069
		Límite superior	.083

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 926214481.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano del Museo Tumbas Reales de Sipán, Lambayeque

Categorías	D1: Capital Intelectual		D2: Capital Social		D3: Capital Afectivo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
BAJO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
MEDIO	10	26.3%	0	0.0%	2	5.3%
ALTO	28	73.7%	38	100.0%	36	94.7%
TOTAL	38	100%	38	100%	38	100%

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral del Museo Tumbas Reales de Sipán, Lambayeque

Categorías	D1: Satisfacción del trabajador		D2: Autoestima		D3: Desarrollo Personal	
	F	%	F	%	f	%
BAJO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
MEDIO	10	26.3%	2	5.3%	5	13.2%
ALTO	28	73.7%	36	94.7%	33	86.8%
TOTAL	38	100%	38	100%	38	100%

Nota: Cuestionario tipo Likert aplicado a los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán