# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

# GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

RUSMER ELVIS, VICENCIO CABELLO

JERSON RONY, TOCHON LOJA

Pucallpa, Perú

2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS**

**"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las 5:30 p.m. del día jueves 15 de junio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Rusmer Elvis Vicencio Cabello y Jerson Rony Tochon Loja, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 6:35 p.m. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali
SECRETARIO
PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.



Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes — Presidente



Mg. Roger Lozano Ruiz — Miembro



Mg. Olmedo Pizango Isuiza — Miembro



Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía — Asesor



Bach. Rusmer Elvis Vicencio Cabello — Tesista



Bach. Jerson Rony Tochon Loja — Tesista

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
## SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**Nº V/0233-2023.**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
**"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022"**

| | | |
|---|---|---|
| Autor(es) | : | **VICENCIO CABELLO, RUSMER ELVIS.** |
| | | **TOCHON LOJA, JERSON RONY.** |
| Facultad | : | **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES** |
| Escuela | : | **Administración** |
| Asesor(a) | : | **Mg. MANZANO MEJÍA, JONEL RAUL** |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 4%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

**Fecha: 02/05/2023**

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, ROSMER ELVIS VICENCIO CABELLO

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:
"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: MG. JOVEL RAUL MANZANO MESÍA

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

**PARCIAL** ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24/08/23

Email: dustinadlervicenciocabello@gmail.com Firma:
Teléfono: 912202686 DNI: 71565884

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, JERSON RONY TOCHON IOTA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GESTION DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2022"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: MG. JOVEL RAUL MANZANO MEJÍA

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACION

Autorizo la publicación:

**PARCIAL** [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de Investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29/09/23

Email: JRTOCHON@GMAIL.COM
Teléfono: 978 430 880

Firma:
DNI: 77057303

## DEDICATORIA

A nuestros padres, ya que gracias al esfuerzo y dedicación que día a día nos brindaron en nuestro proceso educativo, pudimos lograr esta meta tan anhelada.

**Atte. Los tesistas**

**AGRADECIMIENTO**

A nuestra prestigiosa Universidad Nacional de Ucayali por abrirnos las puertas en todo este tiempo y poder así conseguir nuestro tan preciado título profesional.

A la facultad por instruirnos con docentes aptos que fueron participes en la educación profesional para nosotros.

A nuestro asesor Mg. Jonel Manzano Mejía por el asesoramiento continuo hasta lograr terminar la investigación.

Agradecer también a las personas que estuvieron con nosotros por guiarnos en la metodología y sobre todo a nuestros padres también que fueron nuestro soporte emocional para poder seguir adelante.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA ..... VII
AGRADECIMIENTO ..... VIII
RESUMEN ..... XVI
ABSTRACT ..... XVII
INTRODUCCIÓN ..... XVIII
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 20
1.1. Descripción del problema ..... 20
1.2. Formulación del problema ..... 21
1.2.1. Problema general ..... 21
1.2.2. Problemas específicos ..... 21
1.3. Objetivos de la investigación ..... 22
1.3.1. Objetivo general ..... 22
1.3.2. Objetivos específicos ..... 22
1.4. Hipótesis ..... 23
1.4.1. Hipótesis general ..... 23
1.4.2. Hipótesis específicas ..... 23
1.5. Variables ..... 24
1.6. Operacionalización de variables ..... 25
1.7. Justificación ..... 26
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO ..... 27
2.1. Antecedentes ..... 27
2.2. Bases teoricas del problema ..... 29
2.3. Definición de términos básicos ..... 46
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ..... 49
3.1. Método de investigación ..... 49
3.1.1. Método de investigación general ..... 49
3.1.2. Tipo de investigación ..... 49
3.1.3. Nivel de investigación ..... 50
3.1.4. Diseño de investigación ..... 50
3.2. Población y muestra ..... 51
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos ..... 52
3.4. Procedimiento de recolección de datos ..... 53
3.5. Tratamiento de los datos ..... 53
CAPITULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN ..... 54
4.1. Análisis descriptivo ..... 54

4.2. Análisis inferencial ..... 91
4.2.1. Prueba de hipótesis general ..... 91
4.2.2. Prueba de hipótesis especifico ..... 92
4.3. Discusión de Resultados ..... 97
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 101
5.1. Conclusiones ..... 101
5.2. Recomendaciones ..... 103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 105
ANEXOS ..... 109

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N$^0$ 1: Operacionalización de las variables ..... 25
Tabla N$^0$ 2: Resumen de Procesamiento de Casos ..... 54
Tabla N$^0$ 3: Estadística de Fiabilidad ..... 54
Tabla N$^0$ 4: Prueba Normalidad ..... 55
Tabla N$^0$ 5: V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P1. ..... 56
Tabla N$^0$ 6: V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P2. ..... 57
Tabla N$^0$ 7: V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P3. ..... 58
Tabla N$^0$ 8: V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P4. ..... 59
Tabla N$^0$ 9: V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P5. ..... 60
Tabla N$^0$ 10: V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P6. .. 61
Tabla N$^0$ 11: V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P7. .. 62
Tabla N$^0$ 12: V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P8. .. 63
Tabla N$^0$ 13: V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P9. ..... 64
Tabla N$^0$ 14: V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P10. ..... 65
Tabla N$^0$ 15: V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P11. ..... 66
Tabla N$^0$ 16: V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P12. ..... 67
Tabla N$^0$ 17: V1 Gestión de Talento Humano y D4 Retención de las personas, P13..... 68
Tabla N$^0$ 18: V1 Gestión de Talento Humano y Retención de las personas, P14. ..... 69
Tabla N$^0$ 19: V1 Gestión de Talento Humano y D4 Condiciones laborales, P15. ..... 70
Tabla N$^0$ 20: V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P16. ..... 71
Tabla N$^0$ 21: V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P17. ..... 72
Tabla N$^0$ 22: V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P18. ..... 73
Tabla N$^0$ 23: V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P19. ..... 74
Tabla N$^0$ 24: V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P20. ..... 75
Tabla N$^0$ 25: V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P1. ..... 76
Tabla N$^0$ 26: V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P2. ..... 77
Tabla N$^0$ 27: V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P3. ..... 78
Tabla N$^0$ 28: V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P4. ..... 79
Tabla N$^0$ 29: V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P5. ..... 80
Tabla N$^0$ 30: V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P6. ..... 81
Tabla 31 V2: Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P7. ..... 82
Tabla N$^0$ 32: V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P8. ..... 83
Tabla N$^0$ 33: V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P9. ..... 84

Tabla N$^0$ 34: V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P10. ..... 85
Tabla N$^0$ 35: V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P11. ..... 86
Tabla N$^0$ 36: V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P12. ..... 87
Tabla N$^0$ 37: V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P13. ..... 88
Tabla N$^0$ 38: V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P14. ..... 89
Tabla N$^0$ 39: V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P15. ..... 90
Tabla N$^0$ 40: Correlación de hipótesis general..... 91
Tabla N$^0$ 41: Correlación de hipótesis especifica 1..... 92
Tabla N$^0$ 42: Correlación de hipótesis especifica 2..... 93
Tabla N$^0$ 43: Correlación de hipótesis especifica 3..... 94
Tabla N$^0$ 44: Correlación de hipótesis especifica 4..... 95
Tabla N$^0$ 45: Correlación de hipótesis especifica 5..... 96

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N$^0$ 1: Desafíos de la administración en la GTH ..... 31
Figura N$^0$ 2: Pirámide de las necesidades de Maslow ..... 42
Figura N$^0$ 3: Fórmula finita para la muestra ..... 51
Figura N$^0$ 4: Gráfico de la pregunta 1: V1 y D1 Selección de personal. ..... 56
Figura N$^0$ 5: Gráfico de la pregunta 2: V1 y D1 Selección de personal ..... 57
Figura N$^0$ 6: Gráfico de la pregunta 3: V1 y D1 Selección de personal. ..... 58
Figura N$^0$ 7: Gráfico de la pregunta 4: V1 y D1 Selección de personal. ..... 59
Figura N$^0$ 8: Gráfico de la pregunta 5: V1 y D1 Selección de personal. ..... 60
Figura N$^0$ 9: Gráfico de la pregunta 6: V1 y D2 Administración de colaboradores. ..... 61
Figura N$^0$ 10:Gráfico de la pregunta 7: V1 y D2 Administración de colaboradores. ..... 62
Figura N$^0$ 11: Gráfico de la pregunta 8: V1 y D2 Administración de colaboradores. ..... 63
Figuera N$^0$ 12: Gráfico de la pregunta 9: V1 y D3 Desarrollo de las personas. ..... 64
Figura N$^0$ 13: Gráfico de la pregunta 10: V1 y D3 Desarrollo de las personas. ..... 65
Figura N$^0$ 14: Gráfico de la pregunta 11: V1 y D3 Desarrollo de las personas. ..... 66
Figura N$^0$ 15: Gráfico de la pregunta 12: V1 y D3 Desarrollo de las personas. ..... 67
Figura N$^0$ 16: Gráfico de la pregunta 13: V1 y D4 Retención de las personas. ..... 68
Figura N$^0$ 17: Gráfico de la pregunta 14: V1 y D4 Retención de las personas. ..... 69
Figura N$^0$ 18: Gráfico de la pregunta 15: V1 y D4 Condiciones laborales. ..... 70
Figura N$^0$ 19: Gráfico de la pregunta 16: V1 y D5 Condiciones laborales ..... 71
Figura N$^0$ 20:Gráfico de la pregunta 17: V1 y D5 Condiciones laborales. ..... 72
Figura N$^0$ 21: Gráfico de la pregunta 18: V1 y D5 Condiciones laborales. ..... 73
Figura N$^0$ 22: Gráfico de la pregunta 19: V1 y D5 lección de personal. ..... 74
Figura N$^0$ 23: Gráfico de la pregunta 20: V1 y D5 Condiciones laborales. ..... 75
Figura N$^0$ 24:Gráfico de la pregunta 1: V2 y D1 Factores de motivación. ..... 76
Figura N$^0$ 25:Gráfico de la pregunta 2: V2 y D1 Factores de motivación. ..... 77
Figura N$^0$ 26:Gráfico de la pregunta 3: V2 y D1 Factores de motivación. ..... 78
Figura N$^0$ 27:Gráfico de la pregunta 4: V2 y D1 Factores de motivación. ..... 79
Figura N$^0$ 28:Gráfico de la pregunta 5: V2 y D1 Factores de motivación. ..... 80
Figura N$^0$ 29: Gráfico de la pregunta 6: V2 y D2 Retribución económica. ..... 81
Figura N$^0$ 30:Gráfico de la pregunta 7: V2 y D2 Retribución económica. ..... 82
Figura N$^0$ 31:Gráfico de la pregunta 8: V2 y D2 Retribución económica ..... 83
Figura N$^0$ 32:Gráfico de la pregunta 9: V2 y D2 Retribución económica. ..... 84
Figura N$^0$ 33:Gráfico de la pregunta 10: V2 y D2 Retribución económica. ..... 85
Figura N$^0$ 34:Gráfico de la pregunta 11: V2 y D3 Clima laboral. ..... 86
Figura N$^0$ 35: Gráfico de la pregunta 12: V2 y D3 Clima laboral. ..... 87

Figura N$^0$ 36: Gráfico de la pregunta 13: V2 y D3 Clima laboral ..... 88
Figura N$^0$ 37: Gráfico de la pregunta 14: V2 y D3 Clima laboral. ..... 89
Figura N$^0$ 38: Gráfico de la pregunta 15: V2 y D3 Clima laboral. ..... 90

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia ..... 110
Anexo N$^0$ 2: Cuestionario de Gestión de Talento Humano ..... 112
Anexo N$^0$ 3: Cuestionario de Satisfacción Laboral ..... 114

## RESUMEN

El trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, para ello, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo –correlacional, con un diseño no experimental-transversal. Asimismo, se aplicó dos cuestionarios para las dos variables de la investigación, en donde la variable gestión de talento humano tiene 20 ítems y posteriormente la satisfacción laboral 15 ítems, encuestadas a un total de 54 trabajadores de la universidad nacional de Ucayali, dicha cantidad representa la muestra. Por consiguiente, se concluye que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, los resultados fueron los siguientes: como el valor de sig (valor critico observado) es 0,004 < 0.05 con una correlación de Rho de Spearman de 0.512 , por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, ya que existe relación significativa positiva considerable entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022., a un nivel de 95% de confiabilidad.



Palabra clave: Gestión de Talento Humano, la Satisfacción laboral, eficacia y motivación.

## ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction of the workers of the District Municipality of Yarinacocha, year 2022, for this, the type of research was applied, at a descriptive-correlational level, with a non-experimental-cross-sectional design. Also, two questionnaires were applied for the two variables of the research, where the human talent management variable has 20 items and then job satisfaction 15 items, surveyed a total of 54 workers of the national university of Ucayali, this amount represents the sample. Accordingly, it is concluded that there is a significant relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction of the workers of the District Municipality of Yarinacocha, year 2022, the results were as follows: as the sig value (observed critical value) is 0.004 < 0.05 with a Spearman's Rho correlation of 0. 512, therefore, we accept the alternate hypothesis and reject the null hypothesis, since there is a significant relationship between Human Talent Management and Job Satisfaction of the workers of the District Municipality of Yarinacocha, year 2022, at a level of 95% of reliability.



Keyword: Human Talent Management, job satisfaction, effectiveness and motivation.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene puntos importantes acerca de la gestión de talento humano y la satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Yarinacocha, ya que busca solucionar los problemas internos respecto a los trabajadores, puesto que ellos son el pilar humano en la realización de las actividades que hace que la municipalidad gestione para poder dar a sus ciudadanos locales el mejor servicio, según Locke (1976, como se citó en García Viamontes, 2010) define la satisfacción como "un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Asimismo, según Restrepo & Arias (2015) menciona que la gestión del talento humano nace de la necesidad de encontrar mecanismos efectivos para la administración de personal y recursos humanos dentro de las organizaciones, siendo este favorable para mejorar la eficiencia de los mismos trabajadores. Por consiguiente, la investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I, titulado problema de investigación, se encuentra la descripción del problema, formulación del problema, objetivo, hipótesis, variables, operacionalización de variables y justificación.

Asimismo, el capítulo II, titulado marco teórico, se encuentra parte del desarrollo de las variables, como los antecedentes del problema, bases teóricas, definición de términos básicos.

Por otro lado, el capítulo III, titulado marco metodológico, en esta parte se tiene en cuenta la metodología de la investigación, como el tipo de investigación, nivel, diseño, de investigación, además de la población y muestra, como también los instrumentos de recolección de datos, procedimientos de la recolección de datos, el tratamiento de los datos, en el que incluye las pruebas estadísticas dados en la hipótesis, y los datos de validación.

Por consiguiente, el capítulo IV, titulado resultados y discusión, están todos los resultados del trabajo realizado a partir del uso del SPSS y el Excel, mediante tablas y figuras que representan el gráfico de las tablas, como también está la comprobación de las hipótesis

en sus respectivos formularios, que conducirá para parte del capítulo V las conclusiones, asimismo, se muestra la discusión.

El capítulo V titulado conclusiones y recomendaciones, aquí se presentó el trabajo de investigación de forma sintética, el análisis de las hipótesis, que serán puestas, en conclusión, al mismo tiempo se tendrá en cuenta las recomendaciones, finalmente la investigación termina con las referencias bibliográficas y anexos.

# CAPITULO I:

# PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, las organizaciones e instituciones son vistas como esencias vivas que se desarrollan con una acentuada incidencia del contexto, por lo que aquellas que no progresan simplemente desaparecen, de tal manera, estas no necesariamente se circunscriben como configuraciones físicas, sino que, por el contrario, constituyen entes dinámicos estructurados por seres humanos a quienes obedecen todo su interactuar. En tal sentido, se puede concluir que los éxitos o fracasos se deben en gran medida a las personas que desarrollan el trabajo, ya sea en las altas direcciones o en la parte operativa.

La actual economía a nivel mundial de este ciclo nos dice que existe una competencia a escala global, exigiendo de esa manera a todas las organizaciones e instituciones públicas y privadas actualizarse y buscar nuevas formas de sobresalir para continuar y ser parte de este proceso de cambio e innovación. Es decir, que se deben desarrollar nuevas prácticas, mejorar las técnicas y promover políticas que velen por las organizaciones y colaboradores. Este proceso compromete a todos a formar un vínculo basado en la sinergia entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral para alcanzar mayores competencias y beneficios, personales y organizacionales, respectivamente. Como parte de este proceso de actualización de la institución en función de sus objetivos y necesidades, es esencial modificar los programas de reclutamiento, selección e integración.

Por lo expuesto anteriormente, surge entonces la necesidad de evaluar en los programas que tiene recursos humanos en la selección, reclutamiento e inducción de personal, ya que son eficientes, que permiten encontrar a la persona idónea para el puesto de trabajo asignado, por consiguiente, las debilidades que se encontraron en los tres estragos de los programas serán de utilidad para

mejorar de esta manera la calidad de ejecución con respecto a las actividades que estas realizan teniendo en cuenta los datos teóricos del presente estudio.

Por lo tanto, esta investigación pretende confirmar que los procesos de reclutamiento, selección e integración permiten una incorporación óptima de personal que se ajuste al puesto requerido. No obstante, conocer si el proceso de reclutamiento, selección e inducción lleva a cabo sus operaciones de manera empírica, pues no disponen de un manual que les permitan ejecutar correctamente este proceso de una manera eficaz y eficiente. Además, se observó que existe la necesidad de realizar un proceso de inducción más dinámico y oportuno para el nuevo colaborador, con el objetivo que este conozca acerca de las políticas y reglamentos, estatutos y procedimientos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha.

Por todo lo expuesto, surge la necesidad de realizar la presente investigación sobre la gestión talento humano, así como los mecanismos que nos permitan optimizar con eficacia y eficiencia los recursos, a fin de que se tenga la satisfacción del personal de la entidad frente a los desafíos de estos últimos tiempos.

## 1.2. Formulación del problema

### *1.2.1. Problema general*

¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

### *1.2.2. Problemas específicos*

a) ¿Qué relación existe entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

b) ¿Qué relación existe entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

c) ¿Qué relación existe entre Desarrollo de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

d) ¿Qué relación existe entre Retención de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

e) ¿Qué relación existe entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?

## 1.3. Objetivos de la investigación

### *1.3.1. Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

### *1.3.2. Objetivos específicos*

a) Evaluar la relación que existe entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

b) Evaluar la relación que existe entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

c) Evaluar la relación que existe entre Desarrollo de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

d) Evaluar la relación que existe entre Retención de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

e) Evaluar la relación que existe entre Condiciones laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

## 1.4. Hipótesis

### *1.4.1. Hipótesis general*

Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

### *1.4.2. Hipótesis específicas*

a) Existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

b) Existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

c) Existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

d) Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

e) Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

## 1.5. Variables

### *1.5.1. Definición Conceptual*

**Variable I: Gestión de Talento Humano**

Según, Chiavenato (2004, como se citó en Jara et al., 2018) menciona que:

> “La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p.742).

Por su parte, Eslava (2004, como se citó en Jara et al., 2018) menciona que:

> Gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (p.742).

En consecuencia, se entiende que la persona es vital para la operación eficaz de una institución u organización.

**Variable II: Satisfacción Laboral**

Se puede definir como la actitud del trabajador hacia su trabajo, la cual se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla a partir de su trabajo. Las actitudes están determinadas por una combinación de las características del trabajo actual y los "deberes" percibidos por los empleados.

### 1.6. Operacionalización de variables

**Tabla N$^0$ 1**

*Operacionalización de las variables*

| Variables | Dimensiones | Indicadores | ítems |
|---|---|---|---|
| V 1. Gestión de Talento Humano | Selección de personal | Requerimiento<br>Perfil<br>Personal Competente<br>Meritocracia<br>Procedimientos técnicos | 1-5 |
| | Administración de Colaboradores | Administración de intangibles<br>Propulsores del cambio<br>Rotación de empleados | 6-8 |
| | Desarrollo de las personas | Formación continua<br>Aprendizaje<br>Desarrollo personal<br>Administración del conocimiento | 9-12 |
| | Retención de las personas | Calidad de vida<br>Relaciones con los empleados<br>Higiene y seguridad | 13-15 |
| | Condiciones laborales | Derechos adquiridos<br>Entorno laboral<br>Remuneraciones<br>Equipos de protección<br>Calidad de vida | 16-20 |
| V 2. Satisfacción Laboral | Factores de Motivación. | Condiciones laborales<br>Relación con los superiores<br>Autonomía laboral<br>Reconocimiento | 1-5 |
| | Retribución Económica. | Pagos equitativos<br>Incentivación<br>Gratificaciones<br>Pago por competencias<br>Desembolso puntual | 6-10 |
| | Clima laboral | Relaciones interpersonales<br>Estilo de gestión<br>Respeto entre pares<br>Empatía<br>Trabajo en equipo | 11-15 |

## 1.7. Justificación

### *1.7.1 Justificación Teórica*

El presente estudio pretende llenar algunos vacíos, dentro del ámbito de la administración de personal, que son evidentes o poco abordados, poniendo en práctica los conocimientos teóricos de la gestión del talento humano y la satisfacción de los mismos para tomar decisiones que ayuden a mejorar la gestión.

### *1.7.2. Justificación Práctica*

La presente investigación permite mostrar resultados veraces sobre las variables de investigación, gestión de talento humano y satisfacción laboral de los procesos de personal en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, en esta medida poner en práctica sobre la mejora en la administración del personal.

### *1.7.3. Justificación Metodológica*

El estudio llevado a cabo posee un enfoque metodológico cuantitativo, descriptivo, y correlacional bajo la utilización de instrumentos confiables para la investigación. No obstante, el análisis correlacional se llevará a cabo a partir de datos extraídos por la muestra bajo ciertos programas especializados para el proceso de la base de datos.

### 1.7.4. *Justificación Social*

Pues al mejorar las condiciones con lo que se brinda al usuario a través de la gestión del talento humano permitirá mejorar la calidad de vida de las personas.

# CAPITULO II:

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

### *2.1.1. Antecedentes Nacionales*

Carpio (2019) en su investigaciòn titulado “Relaciòn entre la gestiòn del talento humano y la satisfacciòn laboral en trabajdores de una empresa contructora del rubro de gasificaciòn en sur de Perù”, tesis de pregrado de la universidad catolica de Santa Marìa, conlcuye que a rechazar la $H_0$, por tanto, con el 95% de confianza se puede afirmar que existe una relación significativa positiva y de magnitud media (r = .68, p<0.05) entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; ello significa que, a mejor percepción de la gestión del talento humano, mayor satisfacción laboral presenta los trabajadores de la empresa constructora del rubro de gasificación del Sur del Perú (pág.42, 48).

Según García (2020) en su investigación titulado “Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020”, tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyó: que no existe una correlación especifica entre la dimensión selección del personal y la variable satisfacción laboral, ya que al realiza la técnica estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia por encima del 0.05 por ese motivo se rechaza la hipótesis especifica. (p.42).

Así mismo, Morales (2020) en su investigación titulado “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020”, tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: la existencia de una relación significativa entre la administración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con Rho= ,714 por lo que se llega a la

siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, o sea, cuanto mejor sea la administración de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. De igual manera, el valor de significancia p= ,000 es menor que p= 0,50, por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación (p.37).

De tal manera, Sánchez (2018) en su investigación titulado “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús en Puente Piedra, 2018”, tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en la institución educativa privada Corazón de Jesús se relacionan de forma directa y baja con un valor rho=0,260; asimismo, presentó un valor de significancia p=0.005 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación y se confirma la relación directa de las mismas (p.93).

Según Llanos (2017) en su investigación titulada “Gestión del talento humano en la satisfacción laboral en supermercados Plaza Vea Higuereta - Surco Perú, 2017”, tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: que los proceso para retener a las personas influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Plaza Vea Higuereta, debido que el valor de Sig = ,000 alfa < a = 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que se cumple con el modelo propuesto los procesos para retener a las personas influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Higuereta; sin embargo el valor de influencia es bajo ya que el valor de Nagelkerke fue de (0,190), es decir la dimensión procesos para retener a las personas influye en un 19 % de la satisfacción de los colaboradores (pág.79,95).

Por consiguiente, Gil (2022) en su investigación titulada “Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una

Empresa Agroindustrial. Casagrande, 2022", tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: que no existe ningún tipo de relación significativa ya que p>,05 es decir, su sig. 0,469 con un Rho 0,073 entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022 (pág18, 28).

## 2.2. Bases teoricas del problema

### *2.2.1. Variable 1: Gestión de Talento Humano*

#### 2.2.1.1. Concepto de gestión de talento humano

Para Restrepo & Arias (2015), conceptualiza que la gestión del talento humano nace de la necesidad de encontrar mecanismos efectivos para la administración de personal y recursos humanos dentro de las organizaciones, por lo que cuenta con mecanismos que permitían la administración de la empresa, en términos de tiempo, eficiencia, productividad, costos y ganancias, pero no había un mecanismo especializado para trabajar con el personal, dentro de la organización, sin tener en cuenta solo su productividad y eficiencia, sino pensando en ellos como seres humanos que tienen una vida personal y familiar que también afecta o mejora su desempeño laboral (p.24).

De ahí surgieron los departamentos de recursos humanos en las empresas, cuyo principal objetivo es ayudar a los empleados y a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. Segùn Werther (2001, como se cito en Restrepo & Arias, 2015) los departamentos de recursos humanos enfrentan numerosos desafíos que surgen de las demandas y expectativas de los empleados, de la organización y de la sociedad (p.24).

### 2.2.1.2. Enfoques de la gestion de talento humana

**Formaciòn del talento humano**

Cuando se habla de formación del talento humano es necesario hacer alusión a la gestión administrativa, cuya área al interior de una organización le corresponde realizar todas las actividades conducentes al logro de los objetivos organizacionales, para lograr dichos objetivos, los teóricos de la administración se han servido de diversas teorías que han evolucionado no solo en cuanto a conceptos y formas de ver el mundo, sino también en cuanto a la importancia del ser humano para las organizaciones (Agudelo, 2019, p.119).

Al surgir la dirección de talento humano centrada en una visión holística, con una capacidad de decisión similar a las otras áreas funcionales de la organización y con una clara orientación estratégica, hace que la participación en la toma de medidas estratégicas y de su implementación sea mas optimo, además de ejercer las funciones tradicionales (reclutamiento, selección, contratación, inducción, socialización, capacitación y desarrollo del personal); roles determinantes como la gestión del conocimiento, el aseguramiento de la calidad de vida laboral, la promoción tanto interna como externa de los colaboradores y la integración de las familias de los colaboradores en los programas de bienestar (Agudelo, 2019, p.119).

Todo esto con el fin de lograr la sostenibilidad organizacional en una época de profundos cambios, que requieren de organizaciones flexibles y adaptables que incorporen a la gestión de su talento aspectos como el desarrollo del liderazgo y de competencias, los planes estratégicos de capacitación, formación y

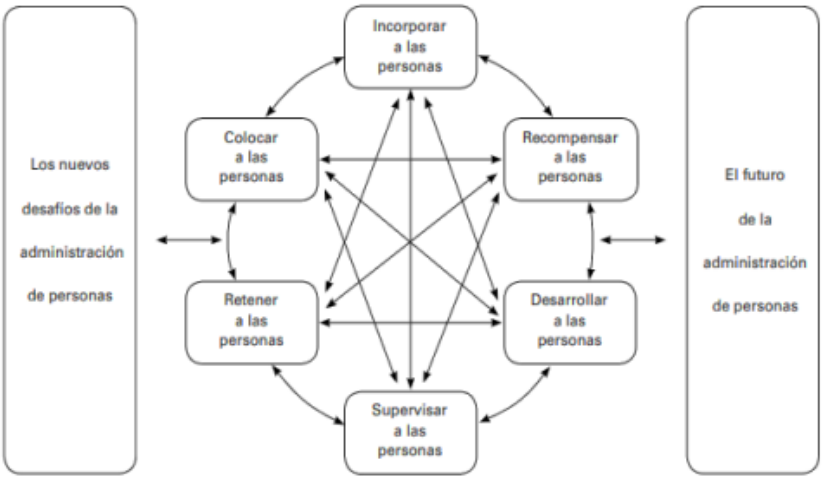
carrera, y políticas claras de formación del talento, con el fin de lograr que los colabora-dores adquieran habilidades múltiples y estén en continuo proceso de aprendizaje (Agudelo, 2019, p.119).

**Los desafíos de la administración de gestión del talento humano:**

Tal como se muestra en la presente figura son:

**Figura N$^0$ 1**

*Desafíos de la administración en la GTH*




NOTA: De Chiavenato, “Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones-Desafíos de la administración”. Tomado de *Espinoza y Montalvo* (2021), p.29).

**Funciones de Desarrollo humano**

(Restrepo & Arias, 2015) El sistema de gestión humana define los principios más generales para el desarrollo y movilización de las personas, teniendo cuenta sus características y el contexto que la organización necesita para alcanzar su misión, puesto que el manejo directo de las personas siempre ha sido, parte integral de la responsabilidad de los gerentes, los administradores y los supervisores, en ese contexto las funciones de desarrollo humano se dan de la siguiente forma:

- Promover la superación profesional de acuerdo con el puesto.

- Influir en el mejoGramiento del desempeño.
- Propiciar la cooperación y lograr excelentes relaciones interpersonales.
- Control preciso de los costes de mano de obra, lo que permitirá su uso eficiente.
- Desarrollar las competencias de cada persona.
- Promover excelentes condiciones de salud para el personal.
- Evaluar a cada trabajador de acuerdo a su desempeño.
- Ser previsor con las necesidades del personal para el futuro.
- Ubicar a las personas adecuadas en el puesto adecuado.
- Iniciar a los nuevos empleados en la Empresa (p.25).

**Importancia del Talento Humano**

Para Saldarriaga (2008) las diferentes teorías administrativas pretenden aumentar la productividad de las empresas minimizando al máximo los recursos invertido, no obstante, todas ellas inciden en la forma como las empresas administran y gestionan su talento, la importancia de la comunicación es concebida tanto a nivel general como a la comunicación directa, verbal y particular en la organización, como una estrategia necesaria y de uso esencial al momento de realizar la actividad administrativa y la gestión humana (p.142).

En un sentido según Bédard (2003, como se citó en Saldarriaga 2008) menciona que parecido al de Mintzberg, pero con marcadas diferencias, se encuentran los postulados de la Administración tradicional, los cuales vienen desde Taylor y Fayol y se han centrado en el hombre, despersonalizando las relaciones de trabajo y circunscribiendo la gestión humana a lo que puede

denominarse, en términos de “Gestión de Personal” (p.143). Dicha gestión se centra en los procesos que van desde la selección hasta la desvinculación laboral y en los cuales parece no existir ningún tipo de humanización de la organización (Saldarriaga 2008, p.143).

(Saldarriaga, 2008) En la época contemporánea, Taylor y Fayol, con su particular visión de la sociedad, aportaron al campo administrativo postulado en los cuales el tipo puro ideal de sociedad y de organización era aquella de carácter burocrático y la principal característica de estos era la orientación de la acción social de los individuos y la racionalización de la organización social, esta característica (desde la Sociología Comprensiva de Weber) supone unos principios, reglas y normas compartidas por todos y de obligatorio cumplimiento (p.143).

Por conconsiguiente, al trasladar al campo administrativo y a la gestión humana la concepción de la burocracia de Weber, se evidencia la posibilidad de implementar una estrategia de gestión que permite legitimar el control sobre los empleados y este control (Saldarriaga, 2008, p.143).

Asimismo, de acuerdo con Perrow y Parsons desde la perspectiva norteamericana, planteó un ideal de sociedad en la que los patrones de roles y las pautas de orientación de valor, garantizaban la funcionalidad de los actores sociales inscritos dentro de un sistema social determinado, la gestión humana estará dirigida a garantizar que los empleados cumplan adecuadamente con sus funciones acatando las normas y reglas establecidas con el fin de evitar sanciones, lo que de una u otra manera se traduce en una administración basada en el control (Saldarriaga, 2008, p.144).

(García y Casanueva,1999, como se cito en Saldarriaga,

2008), en efecto, se centra la Gestión de Recursos Humanos más que en la gestión humana y afirman que la Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización, de forma que estos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos, puesto que esta concepción (por demás reduccionista) de la gestión humana es ampliamente compartida por los administradores y contribuye a centrar su atención en las personas como un recurso renovable, descartable y concreto dentro de la organización (p.144).

**Características del Talento Humano**

Rh Press (2012) menciona que el filósofo y pedagogo José Antonio Marina explica la importancia de generar talento puesto que la principal riqueza de las naciones ya no es el territorio, ni la población, ni las materias primas ni el capital: es el talento, por lo tanto, el objetivo de las políticas educativas y empresariales del estado y de la sociedad civil debe ser, en primer lugar, generar talento y, en segundo lugar, gestionar bien el talento.

Por consiguiente, Rh Press (2012) menciona la siguiente caracteristicas del talento humano son:

- La influencia del entorno: según señala Marina, que el talento está al final de la educación, no al principio. La riqueza del entorno influye decisivamente en la configuración de la inteligencia individual, por eso tenemos que estudiar los entornos creativos si queremos comprender y educar la creatividad (Rh Press, 2012).
- Talento social: para que una sociedad también llegue a ser inteligente, hay que generar, además del talento personal, el

talento social. Sobre este concepto, Marina asegura que “el talento individual se concreta en el capital intelectual de una persona, y el talento colectivo, en el capital intelectual comunitario. Se habla con razón cada vez más de inteligencia compartida, de multitudes inteligentes” (Rh Press, 2012).

- Cómo generar talento: según José Antonio Marina, la generación del talento puede conseguirse ayudando al niño a que construya bien los dos tipos de inteligencia: su inteligencia generadora de ocurrencias, que se basa en la memoria y aprovecha la fascinante plasticidad del cerebro humano, y su inteligencia ejecutiva, que es la encargada de organizar los conocimientos, los sentimientos, los deseos, los deberes, los proyectos (Rh Press, 2012).

#### 2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de la gestión de talento humano

**a) Selección de personal**

La selección de personal pasa por un proceso en donde se escoge al candidato adecuado para que ocupe el puesto de trabajo que solicita la empresa o entidad, dentro de este proceso se encuentra la fase de entrevista, seguidamente la otra fase se lleva a cabo cuando el candidato logra tener mayor puntuación, se puede decir entonces que la selección son la realización de reclutamiento interno que realiza la organización, de manera que escogen ya sea por su talento en la materia o por sus personalidades de acuerdo al criterio del evaluador.

Según Cera (2021) Las tareas de selección de personal necesarias son:

- Cribar los currículos (CV) recibidos en función de las competencias y habilidades de los candidatos;

- realizar entrevistas personales para conocer mejor a los candidatos;
- proponer ejercicios y pruebas psicológicas;
- cerrar la contratación del nuevo empleado.

**b) Administración de Colaboradores**

Según Pérez & Garde (2015) la administración de personal, alude a la dirección de las relaciones entre una empresa y los trabajadores, esta administración implica la gestión de los recursos humanos de la entidad, que se llevan a cabo para organizar a los trabajadores en la estructura de la empresa y para lograr que puedan rendir a pleno de acuerdo a sus capacidades. El objetivo es maximizar la utilización de la mano de obra en beneficio de la empresa y tener en cuenta las necesidades e intereses de los trabajadores.

**c) Desarrollo de las personas**

Se puede decir que el desarrollo de las personas llega mayormente por la parte de sus experiencias y la educación se forman en la vida a base de necesidades que les impulsa alcánzalos. Por su parte, Pinilla (2018) menciona que el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida.

Según Dongil & Cano (2014, como se citó en Ayuda Psicológica en línea, 2017) menciona que desarrollarnos satisfactoriamente en solo una o varias facetas que consideramos

importantes suele ser suficiente para sentirnos bien, por ejemplo, algunas personas pueden ser enormemente felices viendo crecer saludablemente a sus hijos, otras necesitan realizarse profesionalmente, otras necesitan cubrir ciertas carencias que pudieron sufrir en la infancia, como formación académica, afecto o escasez de recursos económicos, etc. Otras pueden ser muy felices valorando muy positivamente todo lo que poseen (buena salud, un trabajo estable, buenos amigos, etc.), en consonancia con los estándares y necesidades de su grupo social de referencia. No obstante, la pirámide de la motivación de Maslow, que clasifica los principales tipos de motivaciones, a mediados del siglo XX, ha ganado una gran reputación, desde las más básicas y fisiológicas, pasando por los motivos de seguridad, afecto y estima, hasta los de autorrealización (pp.2-3).

**d) Retención de las personas**

Algunas empresas aplican estrategias referentes a la retención de personal, pero solo aquellos que son valioso y aportan un plus a la organización, ya sea debido a la experiencia laboral, las innovaciones por lo que destacan o por el liderazgo que ejerce con su equipo de trabajo, todo ello son importante plus que la empresa no deja ir fácilmente a estos tipos de personas, ya que no solo les genera productividad sino también la flexibilidad ante los cambios.

Por su parte, Garcés et al. (2016) la retención de empleados es una práctica que recientemente ha tomado gran fuerza al interior de las organizaciones, ya que permite identificar individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa y realizar acciones que se orienten a que permanezcan en la misma. Garcés se centra en las estrategias que se han propuesto para tal fin, entre las cuales

encontramos brindar autonomía a los empleados para ejercer sus funciones, compartir información sobre la estrategia e involucrarlos para alcanzar los objetivos y establecer planes de carrera, entre otros. Sin embargo, para implementarlas adecuadamente, se debe realizar un trabajo de preparación y concienciación no sólo con los directivos que ocupan altos cargos, sino también con los empleados en todos los niveles jerárquicos, debido a que dichas estrategias son aplicables a los individuos y no a los cargos (p.108).

**e) Condiciones laborales**

Las condiciones de trabajo son factores que destacan en el entorno de la institución que les son ofrecidos al trabajador para que trabaje cómodamente en el establecimiento tanto física como mentalmente, y así puedan alcanzar las tareas pendientes u objetivos de estas, entre las condiciones pueden estar las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.

Por otro lado, Castillo y Prieto (1990, como se citó Ocsa & Huayra, 2017) en manifiestan que las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (pp.21-22).

### *2.2.2. Variable 2: Satisfacción Laboral*

#### 2.2.2.1. Concepto de la satisfacción laboral

Locke (1976, como se citó en García Viamontes, 2010) define la satisfacción como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

No obstante, según González (2019) “la satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajador cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto, en la medida en que estos valores son congruentes con sus necesidades” (p.24).

**Importancia de la satisfacción laboral**

Robbins (1998, como se citó en Inga, 2020) indica que es esencial y de suma importancia en las organizaciones contar con la satisfacción laboral, debido a que si el trabajador muestra un disgusto por el ambiente laboral no podrá estar comprometido con la compañía, por ende su desempeño será deficiente, el cual se notará expresado en las actitudes diarias dentro de la compañía, y presentará dificultades en su clima laboral con el resto de colaboradores, así también es importante identificar al personal satisfecho porque será muy proactivo ayudando que la institución logre cumplir con sus metas, de la misma manera que el personal tendrá cubierta sus necesidades (pp.14-15).

Asimismo, Inga (2020) menciona que la satisfacción laboral es importante debido a que:

- Se encontraron evidencia que los trabajadores insatisfechos no asistente continuamente a su centro de labor aumentando el ausentismo además ocasionan mayor porcentaje de

rotación de personal en la compañía al renunciar

- Se ha demostrado que un colaborador satisfecho tiene mejor calidad de vida y salud viviendo por mayor tiempo
- La satisfacción laboral se manifiesta en el desempeño del colaborador en su vida particular en la compañía (p.15).

#### 2.2.2.2. Teoría de la satisfacción laboral

**Modelo de dos factores de HERZBERG**

Según Arévalo & García (2020) menciona que la teoría es una de las que más ha influido en el área de la satisfacción laboral, puesto que es conocida como teoría de dos factores o teoría bifactorial de Herzberg en tanto, Herzberg postuló que existen dos grupos o factores que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Un grupo de factores intrínsecos y otro de factores extrínsecos.

- Grupo de factores intrínsecos o motivacionales: Son aquellos propios de las circunstancias del trabajo, tiene que ver con el contenido del cargo, es decir, las con las tareas y deberes relacionados con el cargo, produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad; logro, reconocimiento, responsabilidad. Asimismo, este grupo de factores se asocian directamente a la satisfacción en el puesto de trabajo (Arévalo & García, 2020, p.10).
- Grupo de factores extrínsecos o Higiénicos: Son aquellos referidos a las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, pero en su sentido más amplio, en donde hay retribuciones externas como condiciones físicas y ambientales

> que se dan por separado de la naturaleza del trabajo; salario, entorno físico, políticas de empresa, seguridad en el trabajo, clima laboral. Este grupo de factores no brindan una satisfacción directa al momento de ejecutar el trabajo y se asocian con la insatisfacción (Arévalo & García, 2020, p.10).

Por lo tanto, el planteamiento Herzberg sostiene que cuando una persona se siente bien en su puesto de trabajo, se le atribuyen características del grupo de factores intrínsecos o motivacionales, opuesto al enfoque tradicional, Herzberg dice que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino, la no satisfacción, es decir, que la eliminación de características insatisfactorias de un puesto de trabajo, no necesariamente hace que el puesto sea satisfactorio (Arévalo & García, 2020, p.10).

**Teoría de las necesidades de Maslow**

Arévalo & García (2020) afirma que la teoría de las necesidades es una de las más conocidas sobre motivación y guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción, ya que postula que la personalidad de los individuos es guiada o motivada precisamente por la satisfacción de sus necesidades ya que Maslow formula la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. Tal como se visualiza en las siguientes viñetas las cuales son:

a. Necesidades Fisiológicas Se traducen en necesidades de; alimento, líquidos, refugio, sexo y otras necesidades físicas
b. Necesidades de seguridad Incluye tanto la física, la sicológica como la económica; seguridad y protección del daño físico y emocional.
c. Necesidades sociales, Involucra tanto el dar afecto como

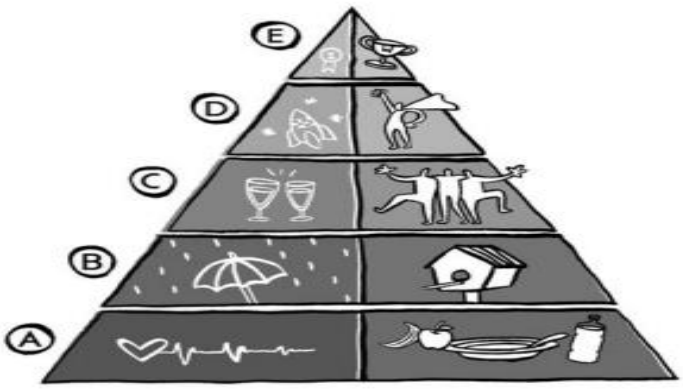
encontrar una respuesta afectiva en otros individuos.

d. Necesidad de estima Lograr una evaluación estable y alta de nosotros mismos, con base en el auto respeto y en la estimación de los demás; reconocimiento, estatus, logro etc.

e. Autorrealización Definida como la tendencia a actualizar y desarrollar las potencialidades, para sentimos realizados como seres humanos (p.11).

**Figura N$^0$ 2**

*Pirámide de las necesidades de Maslow*




Nota: Pirámide de las necesidades según Maslow, *tomado: el pequeño libro de la motivación de Rubén Turienzo* (2016).

Por lo que, la teoría de Maslow indica que el ser humano no puede satisfacer una necesidad hasta que no haya satisfecho la necesidad del nivel inmediatamente inferior.

**Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral Lawler**

Lawler plantea la relación entre "expectativas-recompensas", desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. De acuerdo con Porter y Lawer en 1968 realizaron hipótesis en relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o insatisfacción laboral, es decir, que estas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada

a cambio de este, por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción, si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción (Arévalo & García, 2020, p.14).

Lawler (1968, como se citó en Arévalo & García, 2020) hace mención que:

> Cuanto más alto se encuentre una persona en una jerarquía y cuanto mayor responsabilidad, educación, habilidad y antigüedad posea, esperará recibir, la mayor compensación. Cuanto más dependientes sean los empleados de su retribución para satisfacer las necesidades de existencia tanto más se verá afectada la satisfacción con su pago por el costo de la vida (p.14).

**Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist**

Arévalo & García, (2020, p.13) menciona con respecto a esta teoría postula que para determinar el aprendizaje óptimo y el medio de trabajo adecuado para el individuo se deben considerar; habilidades especificas del individuo y preferencias personales las que pueden ser contrapuestas a las del medio educativo/profesional; según los autores las personas intentan desarrollar y conservar una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico al cual le designan "adaptación al trabajo", de acuerdo a esta teoría los autores precisan que:

- Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las

necesidades individuales. La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requerida

- Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son medidas por la satisfacción en el trabajo.
- Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios (p.13).

#### 2.2.2.3. Concepto de las dimensiones de satisfacción laboral

**a. Factores de Motivación.**

Montse (2016) menciona que Martin Selligman, psicólogo famoso por su apuesta por la psicología positiva, dividía la felicidad en tres niveles: la vida placentera (satisfacciones, disfrute, placer), la buena vida (dedicarse a algo que en su esencia gusta) y la vida con sentido (convertir la vida en una actividad de servicio a los demás y que cobra sentido en función de algo superior).

Montse (2016) haciendo un paralelismo con la división de Selligman, cuando se habla de motivación, también se divide en tres conceptos:

- La motivación extrínseca, aquella que se basa en factores externos y ajenos a la propia actividad que se desempeña, es decir son condiciones necesarias que no son suficientes para la motivación, como el salario, otras compensaciones, estatus, poder, relaciones con otros.

- La motivación intrínseca, aquella que viene dada a través de elementos internos y propios de la actividad. En el ámbito del trabajo, aquí caben conceptos como el contenido mismo del trabajo, la responsabilidad, la iniciativa.
- La motivación trascendente, aquella que trasciende nuestra propia dimensión personal y abarca la de los demás.

**b. Retribución Económica.**

Según Sánchez Galán (2020) una retribución es la compensación que un individuo u organización recibe como contraprestación de un bien o servicio ofrecido. Puede ser realizada de múltiples maneras, tanto tangibles como intangibles.

EAE Business School (2017) menciona que la política de retribución de la empresa es uno de los factores que más influyen en el nivel de satisfacción del equipo humano, puesto que el nivel de satisfacción influye de forma directa o indirecta en su motivación, en las ganas de participar activamente en la resolución de problemas puntuales, en la voluntad de trabajar en equipo y, sobre todo, en esa actitud positiva y abierta a la comunicación que es imprescindible para cualquier proyecto empresarial que busque el éxito.

**c. Clima laboral**

El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan desempeñan sus diversas tareas. Es un concepto condicionado por factores relacionados con la percepción y las características de los trabajadores, pero también por las acciones de la empresa, asimismo, el término hace referencia al entorno del estado de ánimo de los miembros

de una organización y cómo influye en los resultados de la empresa.

El clima laboral en las empresas es muy importante porque asegura la identificación de los empleados con la empresa, la integración y el trabajo en equipo bajo el liderazgo adecuado que debe existir en toda empresa.

## 2.3. Definición de términos básicos

**Gestión del talento humano:**

(Schuler R.S, 1992, como se cito en Castillo, 2020) la *gestión estratégica de los recursos humanos* , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

Yoder Dale(1980, como se cito en Castillo, 2020) lo define a la *gestión de talento humano* como “la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades, en la colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna”.

**Competencia:**

Según Pérez & Gardey (2008) definen la *competencia* como: la rivalidad entre aquellos que pretenden acceder a lo mismo, a la realidad que viven las empresas que luchan en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio, y a la competición que se lleva a cabo en el ámbito del deporte.

Otro aspecto de la competencia es cuando nos hace referencia a la rivalidad dadas entre dos o más personas, guidas bajo las metas objetivas.

**Desarrollo de las personas**

Según Peiró R. (2019), define el *desarrollo personal* como: un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente

Es el desarrollo de competencias que fomentara el capital humano, las oportunidades laborales, mejora la calidad de vida y contribuye en la realización de sueños y aspiraciones.

**Economía**

La economía es una ciencia que analiza las relaciones de producción en la sociedad que esta basado en el materialismo histórico, Marx enfatiza como el valor trabajo, el valor se deriva objetivamente de la cantidad de trabajo necesaria para obtener un bien.asimismo, en la econnima interviene los agentes econmicos debido a que se enfoca en el comportamiento e interacción de estas.

**Eficacia**

Según Pérez & Merino (2009), define la *eficacia* como: “la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción”.

Este término procede del latín efficax, que puede traducirse como "que tiene el poder de producir el efecto deseado", por lo tanto, la eficiencia consiste en hacer lo conveniente para lograr un objetivo predeterminado o a priori (Pérez & Merino, 2009).

**Eficiencia**

Según Iván (2017), define la *eficiencia* como: la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos, es decir, hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el

mismo número de recursos o menos, ademas, la eficiencia se toma importante para las empresas, ya que se quiere lograr el máximo rendimiento.

**Gestión**

Según Pérez & Merino (2009) define la gestión como: la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Puesto que, gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera admisntración, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

**Puesto**

Según Bembibre (2010) define puesto de trabajo como: aquello que es tanto metafórica como concretamente el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo con la cual puede ganarse la vida ya que recibe por ella un salario o sueldo específico. No obstante, el puesto de trabajo es también lo que se ofrece y por lo que uno busca en los clasificados.

**Salario**

Según Estela Raffino (2020), define el salario como: la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal, en menos palabras, es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo.

# CAPITULO III:

# METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

## 3.1. Método de investigación

### *3.1.1. Método de investigación general*

Dávila (2006) el abordaje investigativo se nutre de las fuentes del conocimiento a través del razonamiento deductivo o del inductivo y se operacionalita con el uso del método, los griegos hicieron la primera contribución al desarrollo del método para descubrir la verdad, cuando el hombre tiene unificación de ideas esta ante la veracidad de las cosas, ya que a través de este concepto existe una asociación entre imagen-cosa, por lo que se está ante el conocimiento racional-lógico-deductivo, asimismo, la deducción permite establecer un vínculo de unión entre teoría y observación y permite deducir a partir de la teoría los fenómenos objeto de observación, puesto que la inducción conlleva a acumular conocimientos e informaciones aisladas.

### *3.1.2. Tipo de investigación*

El tipo de investigación dado es aplicada, ya que con esta metodología trata de resolver el problema de universidad nacional de Ucayali, a partir de una situación observada por lo que se busca resolver las hipótesis planteadas.

### *3.1.3. Nivel de investigación*

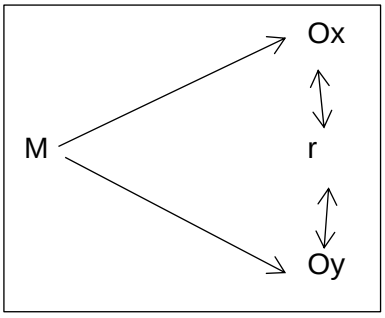
La presente investigación es de nivel correlacional porque se evalúa la relación entre las variables en un determinado momento, describiendo las relaciones entre dos o más variables de la investigación, lo cual pueden ser puramente correlaciónales o causales. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Asimismo, es descriptivo, pues el propósito de esta investigación es describir las situaciones o eventos que se manifiestan determinados fenómenos en el lugar de la investigación, en efecto este estudio descriptivo busca también especificar las propiedades importantes de personas, grupos, entre otros, que serán medidos y evaluados en diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández et al., s.f., p.70).

### *3.1.4. Diseño de investigación*

Con respecto al diseño de investigación, la presente investigación es no experimental porque no se ha manipulado las variables de estudio es decir solo se observará el fenómeno de estudio tal como se da en su contexto natural. El tipo de estudio corresponde al transversal debido a que los datos fueron recogidos en un período determinado. En este caso la recopilación de la presente investigación fue del 2022.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



**Dónde:**

M: Municipalidad Distrital de Yarinacocha

O1: Variable gestión talento humano

O2: Variable satisfacción laboral.

r: Relación entre la gestión talento humano y satisfacción laboral

## 3.2. Población y muestra

### *3.2.1. Población*

Esta investigación se tomó como población o universo a 130 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el siguiente se detalla los trabajadores que se encuentra los nombrados con la 276 y la 728 y los contratados con CAS.

### *3.2.2. Muestra*

Para determinar la muestra se tomó en cuenta el método probabilístico, con la fórmula finita tal como se muestra en la figura

**Figura N$^0$ 3:**

*Fórmula finita para la muestra*

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

| Nivel de confianza: 95% |
|---|

**Donde:**

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = intervalo de confianza 1.96

N = Población (130)

E= 10 %

Desarrollo de la fórmula

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 130}{0.1^2\ (130 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{115.2}{2.15}$$

$$n = 53.5 = 54$$

Después de haber desarrollado la formula, la cantidad de muestra para realizar la encuesta con el instrumento del cuestionario serán alrededor de 54 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, año 2022.

## 3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

### *3.3.1. Técnica de recolección de datos*

La técnica a emplear será la encuesta, en donde la encuesta forma un papel importante ya que este permite obtener los datos de investigación a partir del recojo y seguidamente analizarlos la información proporcionada, de manera eficaz y clara.

### *3.3.2. Instrumento de recolección de datos*

El instrumento de investigación será el cuestionario, Meneses (s.f.). menciona que el cuestionario es la herramienta específicamente diseñada para la administración de las preguntas, organizada o no en escalas o índices, asimismo el cuestionario también representa un caso particular en el que, teniendo en cuenta los requisitos que mencionábamos en el punto anterior, se pretende:

- Producir datos cuantitativos para su tratamiento y análisis estadístico,
- Preguntando de manera estructurada a un conjunto determinado de personas,
- Que representan a una población determinada (p.11).

No obstante, al cuestionario se puede redactarla con preguntas abiertas (en donde la respuesta de los participantes es libre de expresar) o

cerradas (la respuesta de los participantes tiene opciones), no obstante, seguidamente, entre las respuestas cerradas podemos encontrar las dicotómicas, opciones múltiples, escala de Likert, entre otros, de las cuales en esta investigación será empleado a modo de escala de Likert, en donde la puntuación estará de:

1= nunca

2= casi nunca

3= a veces

4=casi siempre

5= siempre

### 3.4. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de la recolección comienza con la recopilación de datos con el uso del cuestionario, una vez obtenido las respuesta de los trabajadores se lleva a cabo la tabulación de la información proporcionada después hacerle procesar en un software estadístico de Excel SPSS 25 en la que se pueda medir y validar la relación entre las variables bajo el grado de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual permite saber también si el ítem propuesto en el cuestionario se encuentra a un nivel aceptable, una vez procesado serán puestos en los resultado finales de la investigación.

### 3.5. Tratamiento de los datos

Para el tratamiento de los datos se desarrolló los resultados en el programa de Excel y el SPSS 25, mediante estos programas recolecto los cuadros y tablas estadísticas, de manera que dicha información nos proporciona datos concretos y confiables.

## CAPITULO IV:

## RESULTADO Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis descriptivo

A continuación, se muestra los resultados cuantificados, bajo el análisis e interpretación descriptivo e inferencial de los datos obtenidos a partir del uso del software estadístico SPSS 25 y Excel 2016, mediante estos resultados se podrá comprender y tener alcance sobre los problemas planteados del problema, los resultados se encuentran organizados con tablas y gráficos estadísticos respectivos, todo ello sobre la investigación titulada: “gestión de talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, año 2022”

**Análisis estadístico Confiabilidad**

**Tabla N$^0$ 2**

*Resumen de Procesamiento de Casos*

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|---|---|---|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 54 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 54 | 100,0 |

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

**Tabla N$^0$ 3**

*Estadística de Fiabilidad*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|---|---|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,967 | 35 |

De acuerdo con la cifra de la *estadística* de fiabilidad aplicado por el alfa de Cronbach nuestros cuestionarios poseen un 0.967 de confiabilidad lo cual esto lo pone como buena.

**Tabla N$^0$ 4**

*Prueba Normalidad*

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| **V1 GESTIÓN TALENTO HUMANO** | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| D1V1 Selección de personal | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| D2V1 Administración de Colaboradores | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| D3V1 Desarrollo de las personas | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| D4V1 Retención de las personas | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| D5V1 Condiciones laborales | ,226 | 54 | ,000 | ,834 | 54 | ,000 |
| **V2 SATISFACCIÓN LABORAL** | ,414 | 54 | ,000 | ,639 | 54 | ,000 |
| D1V2 Factores de Motivación | ,298 | 54 | ,000 | ,783 | 54 | ,000 |
| D2V2 Retribución Económica. | ,289 | 54 | ,000 | ,784 | 54 | ,000 |
| D3V2 Clima laboral | ,469 | 54 | ,000 | ,411 | 54 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Estadística Descriptiva

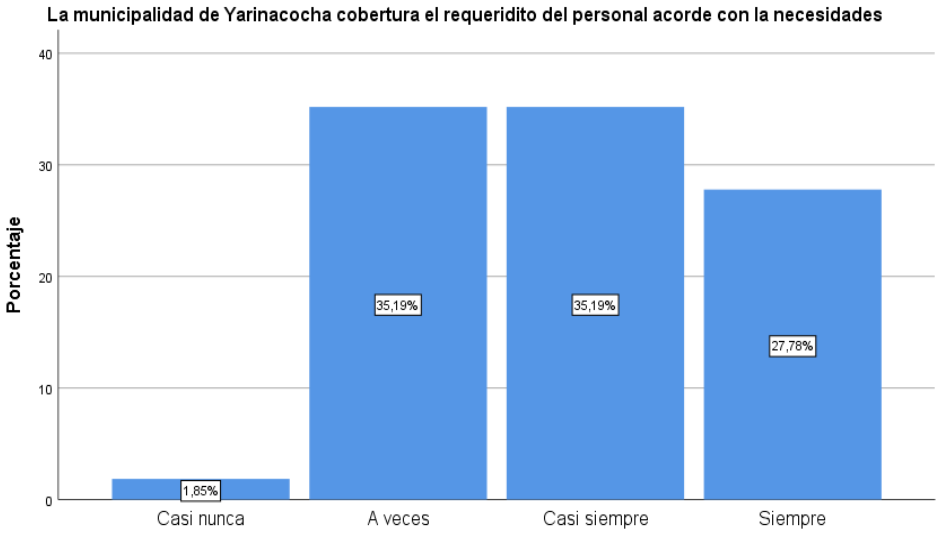
**Tabla N$^0$ 5**

*V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P1.*

| La municipalidad de Yarinacocha cobertura el requerido del personal acorde con las necesidades | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 19 | 35,2 | 35,2 | 37,0 |
| | Casi siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 72,2 |
| | Siempre | 15 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 4**

*Gráfico de la pregunta 1: V1 y D1 Selección de personal.*




En la tabla y gráfico, se observa que pregunta1 sobre: *La municipalidad de Yarinacocha cobertura el requerido del personal acorde con la necesidad*, siendo como porcentaje que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 31,19% “a veces”, 31,59% “casi siempre” y el 27,78% “siempre”.

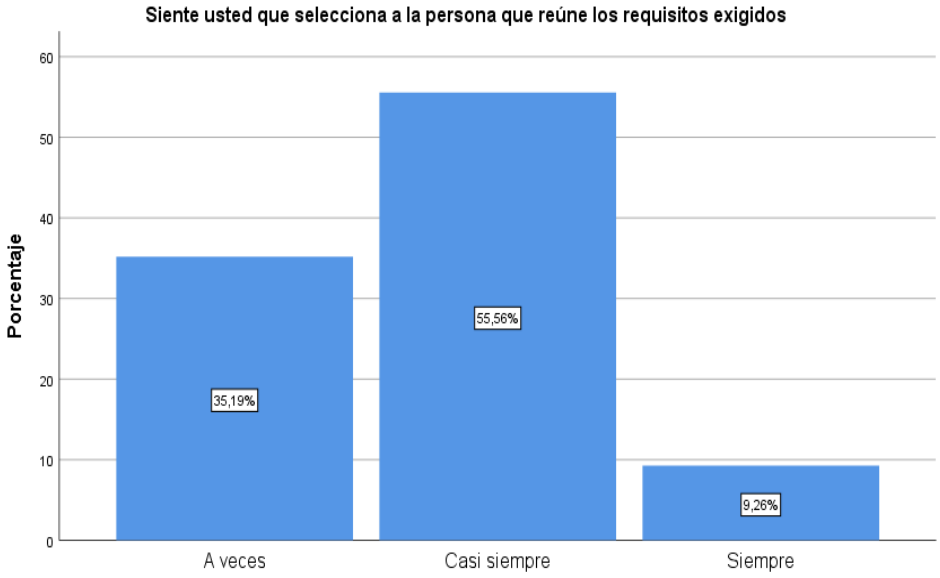
**Tabla N$^0$ 6**

V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P2.

| Siente usted que selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 19 | 35,2 | 35,2 | 35,2 |
| | Casi siempre | 30 | 55,6 | 55,6 | 90,7 |
| | Siempre | 5 | 9,3 | 9,3 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 5**

*Gráfico de la pregunta 2: V1 y D1 Selección de personal*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 2 sobre: *Siente usted que selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos*, siendo como el porcentaje que el 31,19% respondieron “a veces”, 55,56% “casi siempre” y el 9,26% “siempre”.

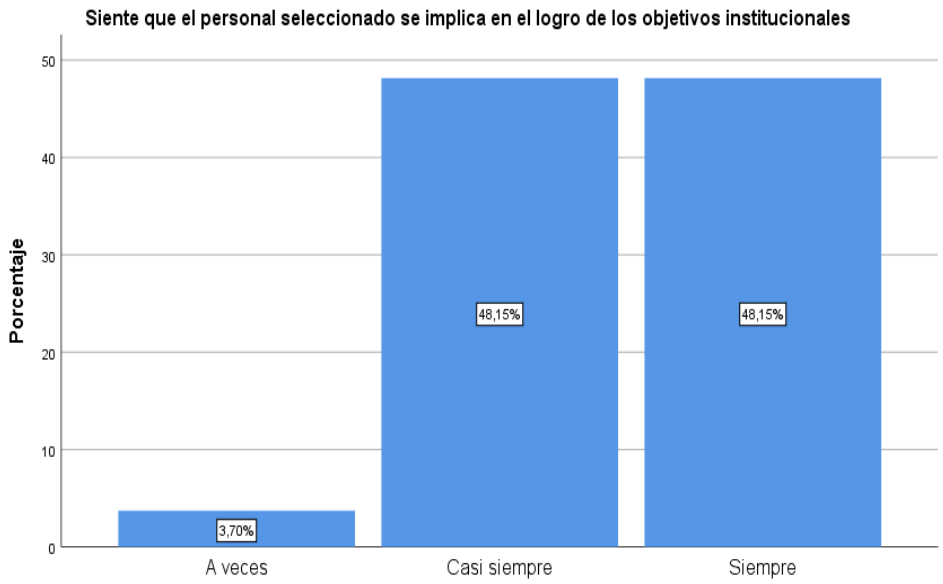
**Tabla N⁰ 7**

*V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P3.*

| Siente que el personal seleccionado se implica en el logro de los objetivos institucionales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 2 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | Casi siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 51,9 |
| | Siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 6**

*Gráfico de la pregunta 3: V1 y D1 Selección de personal.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 3 sobre: *Siente que el personal seleccionado se implica en el logro de los objetivos institucionales*, siendo como el porcentaje que el 3,70% respondieron “a veces”, 48,15% “casi siempre” y el 48,15% “siempre”.

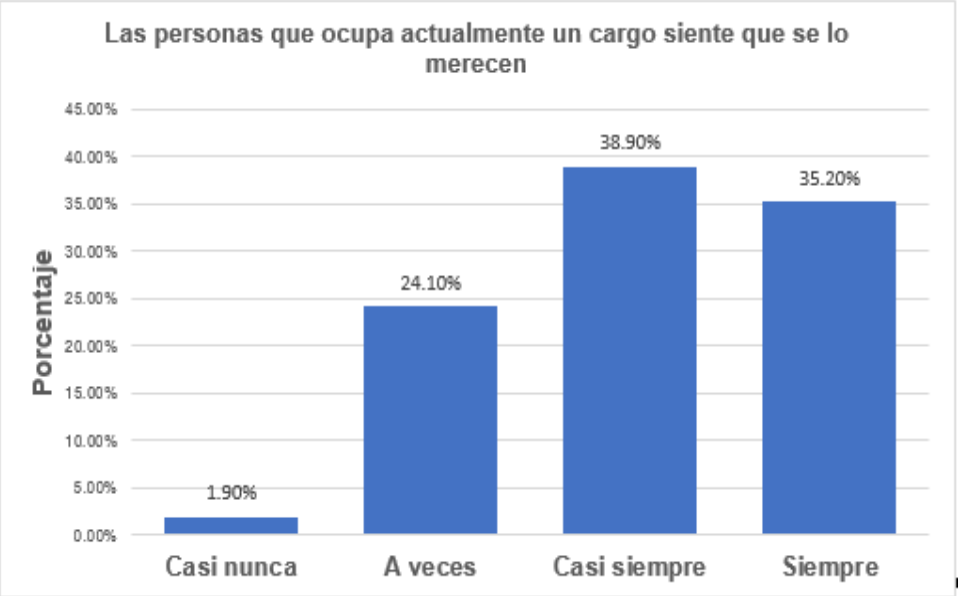
**Tabla N$^0$ 8**

*V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P4.*

| Las personas que ocupa actualmente un cargo sienten que se lo merecen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 13 | 24,1 | 24,1 | 25,9 |
| | Casi siempre | 21 | 38,9 | 38,9 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 7**

*Gráfico de la pregunta 4: V1 y D1 Selección de personal.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 4 sobre: *Las personas que ocupa actualmente un cargo siente que se lo merecen*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,90% respondieron “casi nunca”, 24,1% “a veces”, 38,9% “casi siempre” y el 35,2% “siempre”.

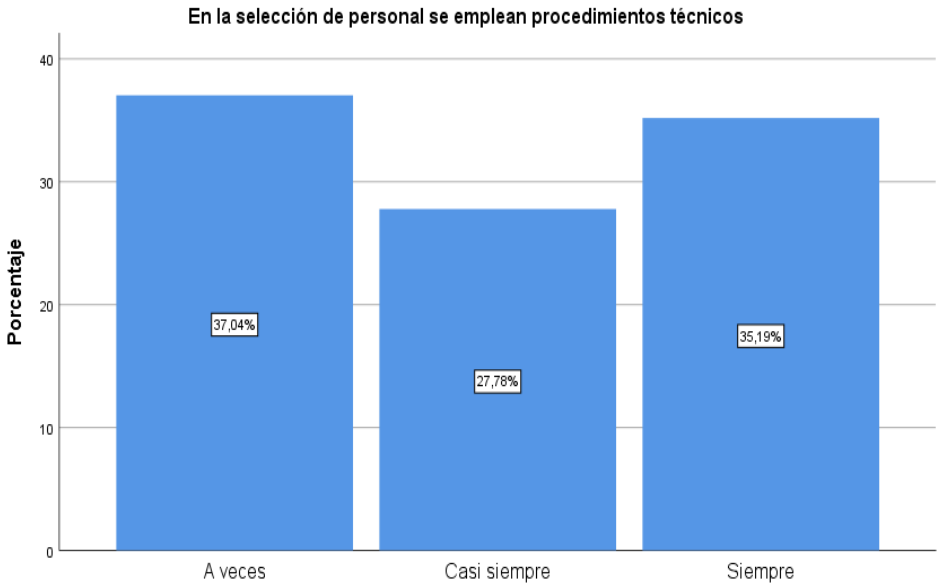
**Tabla N⁰ 9**

*V1 Gestión de Talento Humano y D1 Selección de personal, P5.*

| En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 20 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Casi siempre | 15 | 27,8 | 27,8 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 8**

*Gráfico de la pregunta 5: V1 y D1 Selección de personal.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 5: *En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 37,04% respondieron “a veces”, 27,78% “casi siempre” y el 35,19% “siempre”

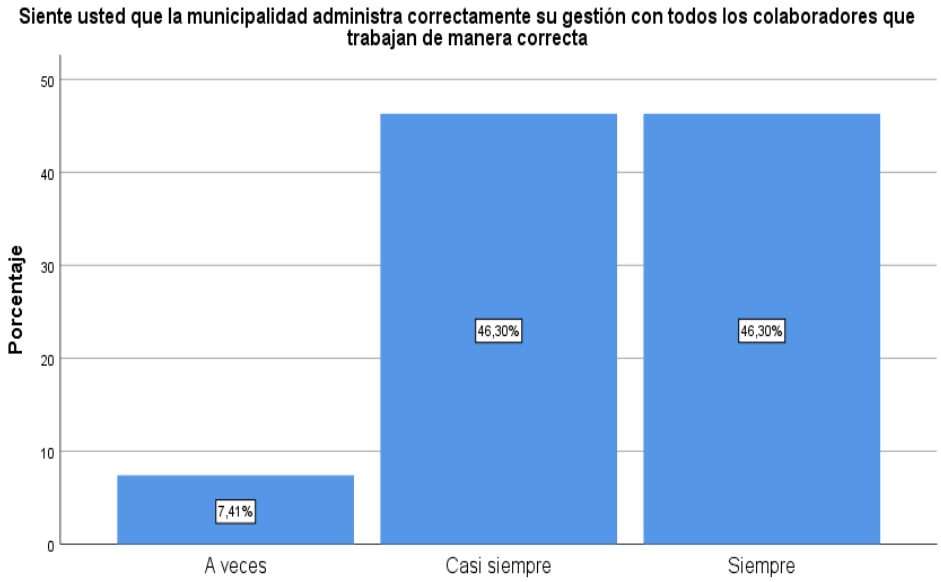
**Tabla N⁰ 10**

*V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P6.*

| Siente usted que la municipalidad administra correctamente su gestión con todos los colaboradores que trabajan de manera correcta | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 4 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
| | Casi siempre | 25 | 46,3 | 46,3 | 53,7 |
| | Siempre | 25 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 9**

*Gráfico de la pregunta 6: V1 y D2 Administración de colaboradores.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 6 sobre: *Siente usted que la municipalidad administra correctamente su gestión con todos los colaboradores que trabajan de manera correcta*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 7,41% respondieron “a veces”, 46,30% “casi siempre” y el 46,30% “siempre”.

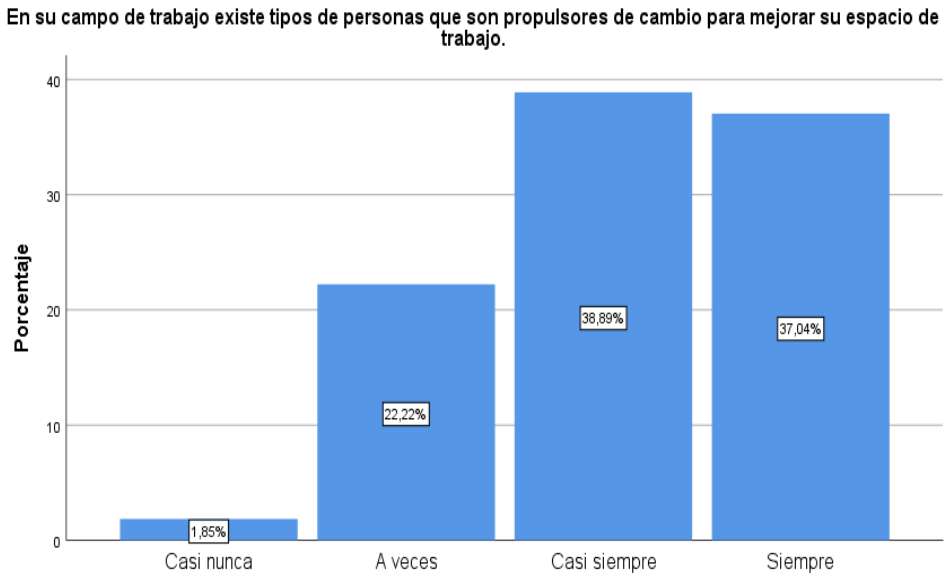
**Tabla N$^0$ 11**

*V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P7.*

| En su campo de trabajo existe tipos de personas que son propulsores de cambio para mejorar su espacio de trabajo. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 12 | 22,2 | 22,2 | 24,1 |
| | Casi siempre | 21 | 38,9 | 38,9 | 63,0 |
| | Siempre | 20 | 37,0 | 37,0 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 10**

*Gráfico de la pregunta 7: V1 y D2 Administración de colaboradores.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 7 sobre: *En su campo de trabajo existe tipos de personas que son propulsores de cambio para mejorar su espacio de trabajo.*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 22,22% “a veces”, 38,89% “casi siempre” y el 37,04% “siempre”

**Tabla N$^0$ 12**

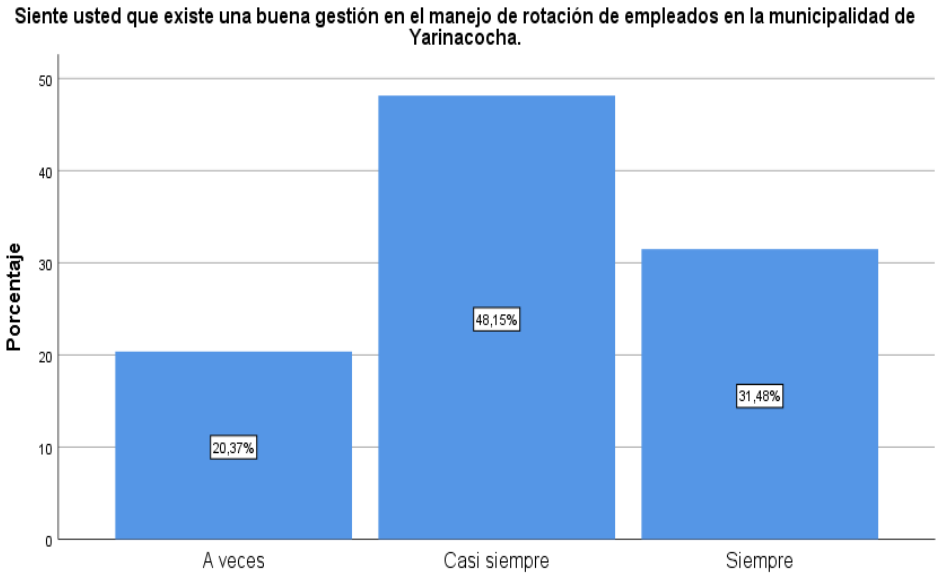
*V1 Gestión de Talento Humano y D2 Administración de colaboradores, P8.*

Siente usted que existe una buena gestión en el manejo de rotación de empleados en la municipalidad de Yarinacocha.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | A veces | 11 | 20,4 | 20,4 | 20,4 |
| | Casi siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 68,5 |
| | Siempre | 17 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 11**

*Gráfico de la pregunta 8: V1 y D2 Administración de colaboradores.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 8: *Siente usted que existe una buena gestión en el manejo de rotación de empleados en la municipalidad de Yarinacocha*, siendo el, 20,37% a veces, 48,15% casi siempre y el 31,48% siempre.

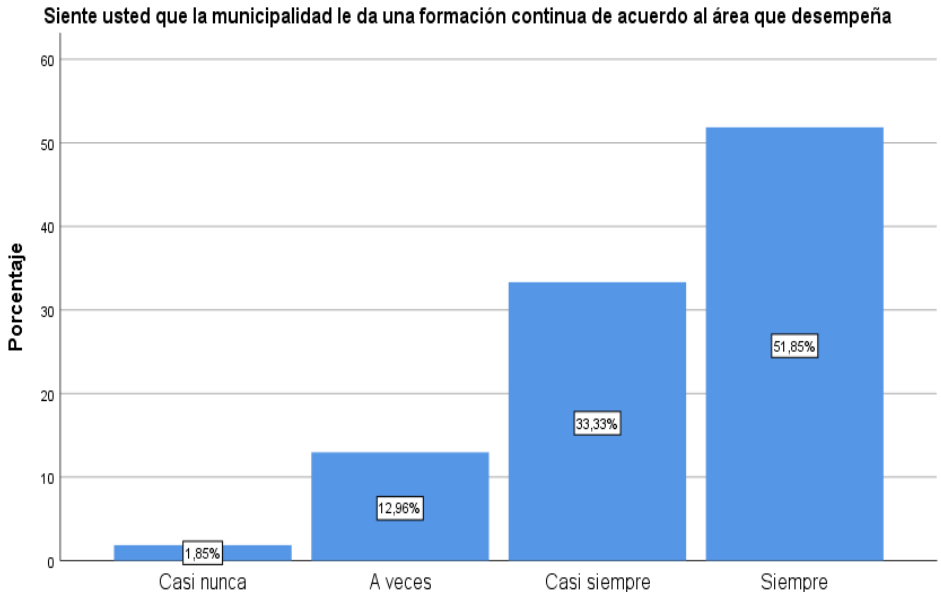
**Tabla N$^0$ 13**

*V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P9.*

| Siente usted que la municipalidad le da una formación continua de acuerdo al área que desempeña | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 7 | 13,0 | 13,0 | 14,8 |
| | Casi siempre | 18 | 33,3 | 33,3 | 48,1 |
| | Siempre | 28 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figuera N$^0$ 12**

*Gráfico de la pregunta 9: V1 y D3 Desarrollo de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 9 sobre: *Siente usted que la municipalidad le da una formación continua de acuerdo al área que desempeña*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 12,96% “a veces”, 33,33% “casi siempre” y el 51,85% “siempre”.

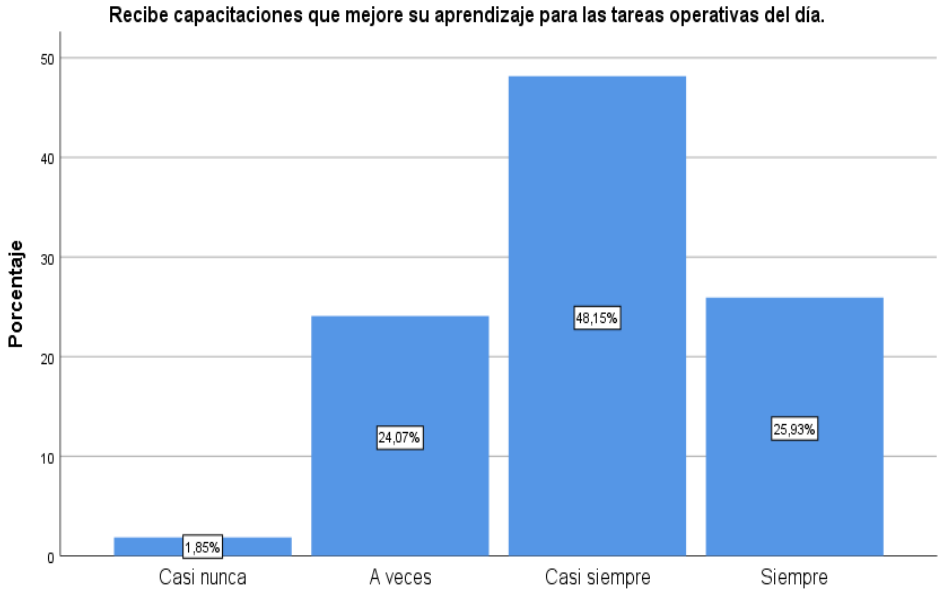
**Tabla N$^0$ 14**

*V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P10.*

| Recibe capacitaciones que mejore su aprendizaje para las tareas operativas del día. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 13 | 24,1 | 24,1 | 25,9 |
| | Casi siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 74,1 |
| | Siempre | 14 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 13**

*Gráfico de la pregunta 10: V1 y D3 Desarrollo de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 10*: Recibe capacitaciones que mejore su aprendizaje para las tareas operativas del día*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 24,07% a veces”, 48,15% “casi siempre” y el 25,93% “siempre”.

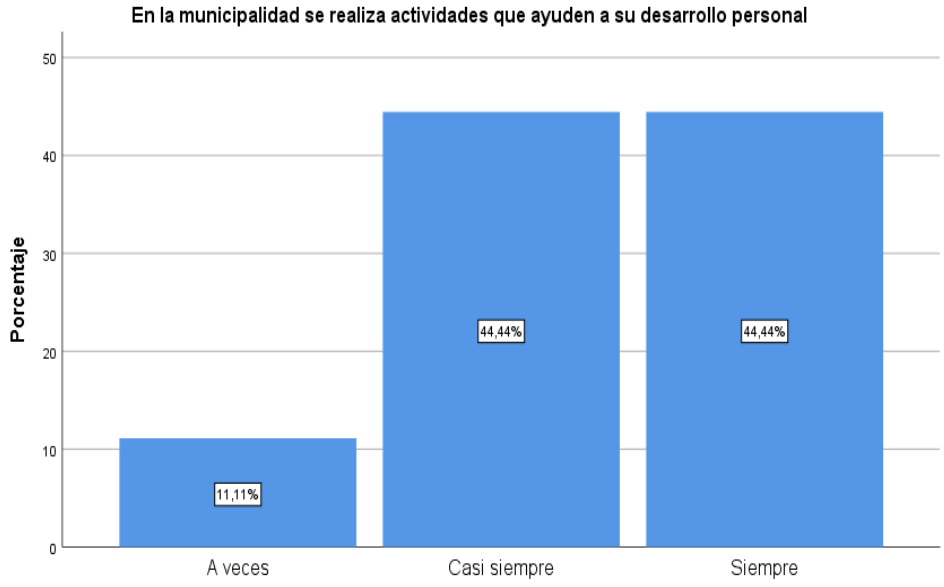
**Tabla N$^0$ 15**

*V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P11.*

| En la municipalidad se realiza actividades que ayuden a su desarrollo personal | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 6 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Casi siempre | 24 | 44,4 | 44,4 | 55,6 |
| | Siempre | 24 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 14**

*Gráfico de la pregunta 11: V1 y D3 Desarrollo de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 11 sobre: *En la municipalidad se realiza actividades que ayuden a su desarrollo personal*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 11,11% respondieron “a veces”, 44,44% “casi siempre” y el 44,44% “siempre”.

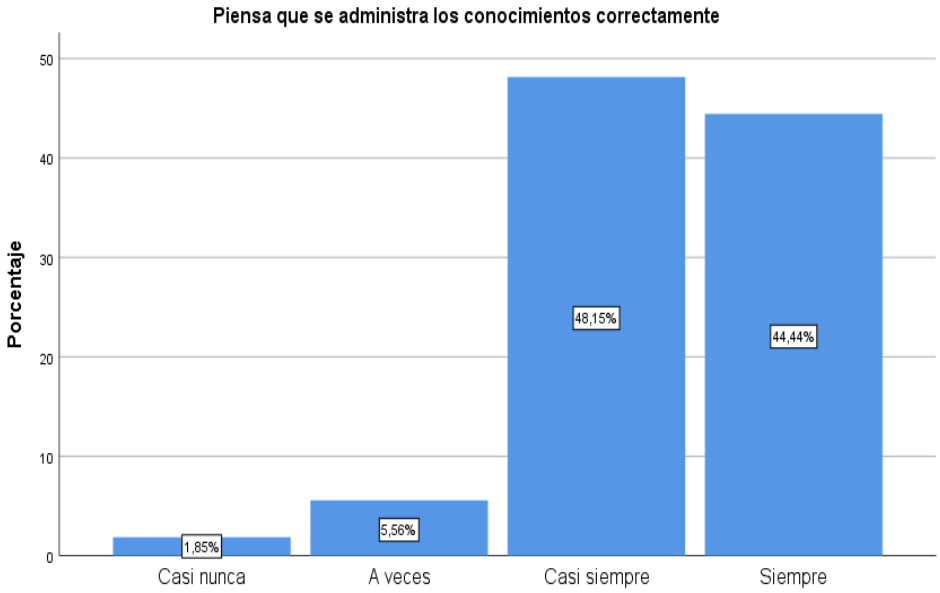
**Tabla N$^0$ 16**

*V1 Gestión de Talento Humano y D3 Desarrollo de las personas, P12.*

| Piensa que se administra los conocimientos correctamente | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 3 | 5,6 | 5,6 | 7,4 |
| | Casi siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 55,6 |
| | Siempre | 24 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 15**

*Gráfico de la pregunta 12: V1 y D3 Desarrollo de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 12 sobre: *Piensa que se administra los conocimientos correctamente*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 5,56% “a veces”, 48,15% casi siempre” y el 44,44% “siempre”.

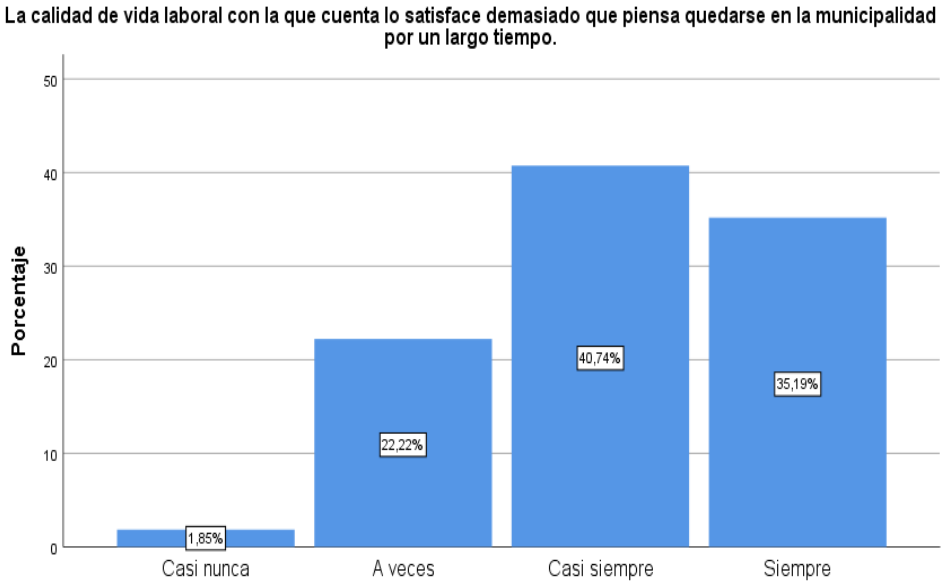
**Tabla N$^0$ 17**

*V1 Gestión de Talento Humano y D4 Retención de las personas, P13*

| La calidad de vida laboral con la que cuenta lo satisface demasiado que piensa quedarse en la municipalidad por un largo tiempo. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 12 | 22,2 | 22,2 | 24,1 |
| | Casi siempre | 22 | 40,7 | 40,7 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 16**

*Gráfico de la pregunta 13: V1 y D4 Retención de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 13 sobre: *La calidad de vida laboral con la que cuenta lo satisface demasiado que piensa quedarse en la municipalidad por un largo tiempo*, no obstante, como porcentaje tenemos que el

1,85% respondieron “casi nunca”, 22,22% “a veces”, 40,74% “casi siempre” y el 35,19% “siempre”.

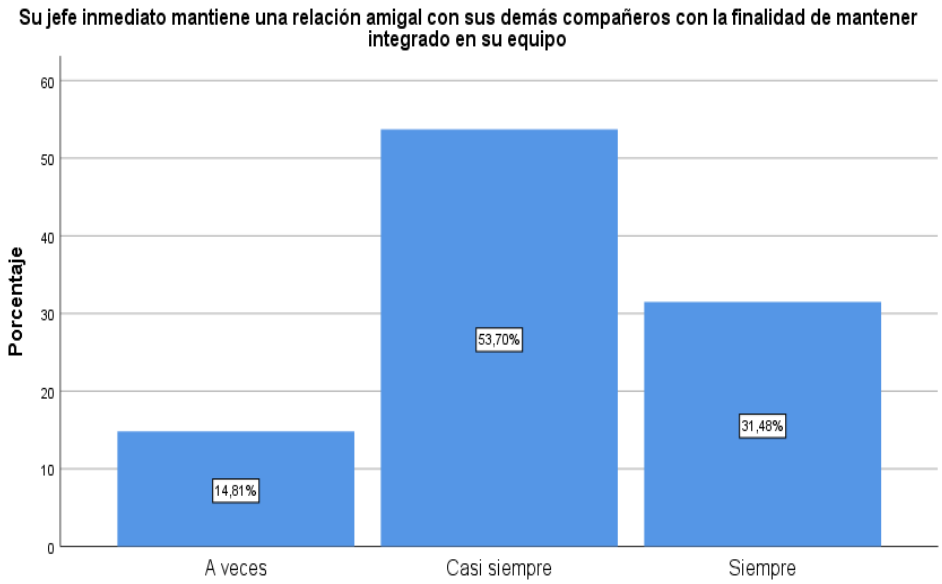
**Tabla N$^0$ 18**

*V1 Gestión de Talento Humano y Retención de las personas, P14.*

| Su jefe inmediato mantiene una relación amigal con sus demás compañeros con la finalidad de mantener integrado en su equipo | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | Casi siempre | 29 | 53,7 | 53,7 | 68,5 |
| | Siempre | 17 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 17**

*Gráfico de la pregunta 14: V1 y D4 Retención de las personas.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 14 sobre: *Su jefe inmediato mantiene una relación amigal con sus demás compañeros con la finalidad de mantener integrado en su equipo*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 14,81% respondieron “a veces”, 53,70% “casi siempre” y el 31,48% “siempre”.

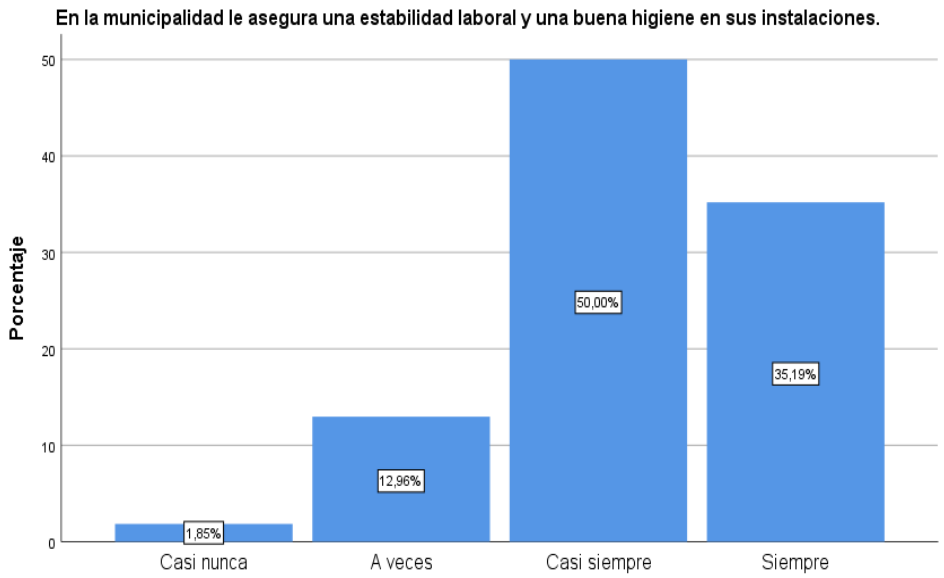
**Tabla N$^0$ 19**

*V1 Gestión de Talento Humano y D4 Condiciones laborales, P15.*

| En la municipalidad le asegura una estabilidad laboral y una buena higiene en sus instalaciones. | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 7 | 13,0 | 13,0 | 14,8 |
| | Casi siempre | 27 | 50,0 | 50,0 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 18**

*Gráfico de la pregunta 15: V1 y D4 Condiciones laborales.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 15 sobre: *En la municipalidad le asegura una estabilidad laboral y una buena higiene en sus instalaciones*, no

obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 12,96% “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 35,19% “siempre”.

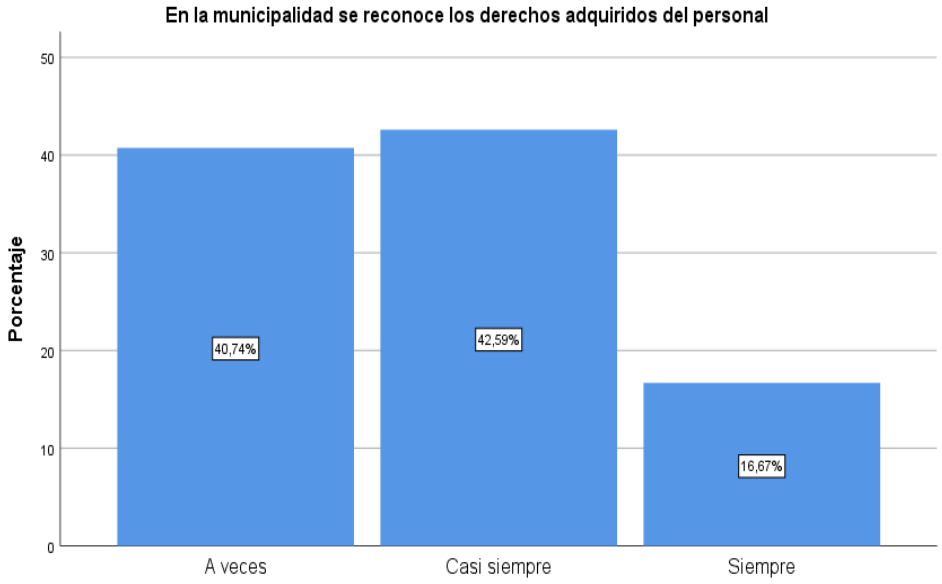
**Tabla N$^0$ 20**

*V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P16.*

| En la municipalidad se reconoce los derechos adquiridos del personal | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 22 | 40,7 | 40,7 | 40,7 |
| | Casi siempre | 23 | 42,6 | 42,6 | 83,3 |
| | Siempre | 9 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 19**

*Gráfico de la pregunta 16: V1 y D5 Condiciones laborales*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 16 sobre: *En la municipalidad se reconoce los derechos adquiridos del personal*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 40,74% respondieron “a veces”, 42,59% “casi siempre” y el 16,67% “siempre”.

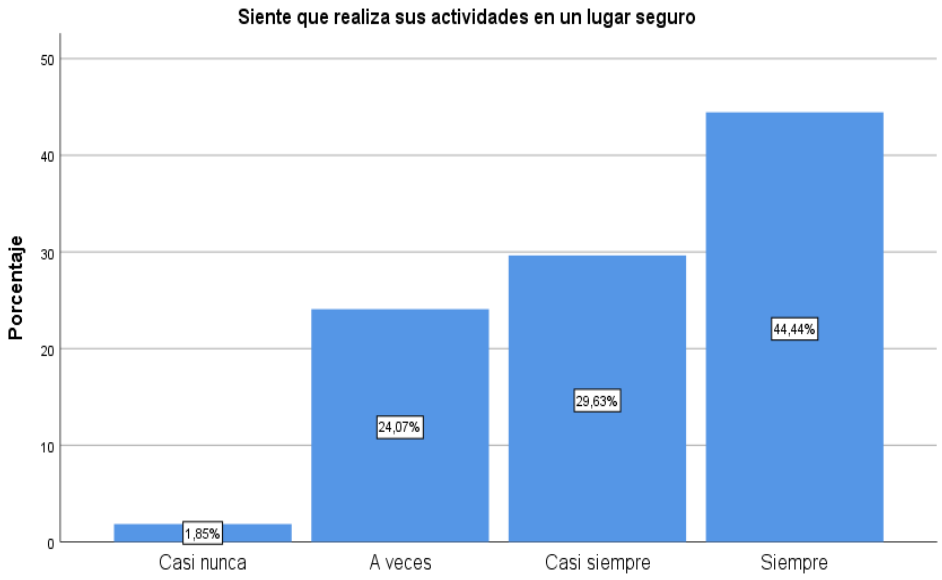
**Tabla N$^0$ 21**

*V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P17.*

| Siente que realiza sus actividades en un lugar seguro | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 13 | 24,1 | 24,1 | 25,9 |
| | Casi siempre | 16 | 29,6 | 29,6 | 55,6 |
| | Siempre | 24 | 44,4 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 20**

*Gráfico de la pregunta 17: V1 y D5 Condiciones laborales.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 17 sobre: *Siente que realiza sus actividades en un lugar seguro*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 20,07% "a veces”, 29,63% “casi siempre” y el 44,44% “siempre”.

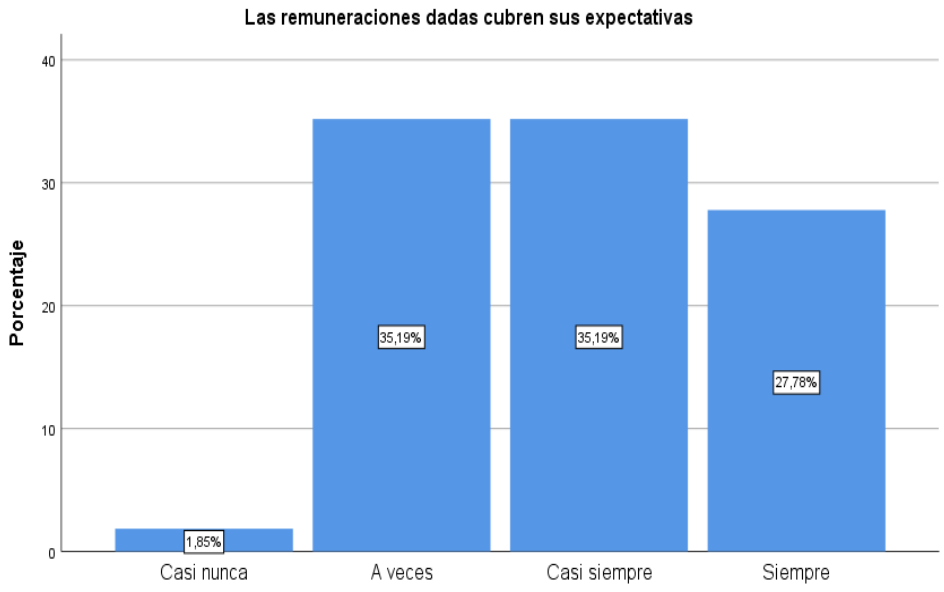
**Tabla N⁰ 22**

*V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P18.*

| Las remuneraciones dadas cubren sus expectativas | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 19 | 35,2 | 35,2 | 37,0 |
| | Casi siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 72,2 |
| | Siempre | 15 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 21**

*Gráfico de la pregunta 18: V1 y D5 Condiciones laborales.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 18 sobre: *Las remuneraciones dadas cubren sus expectativas*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 35,19% “a veces”, 35,19% “casi siempre” y el 27,78% “siempre”.

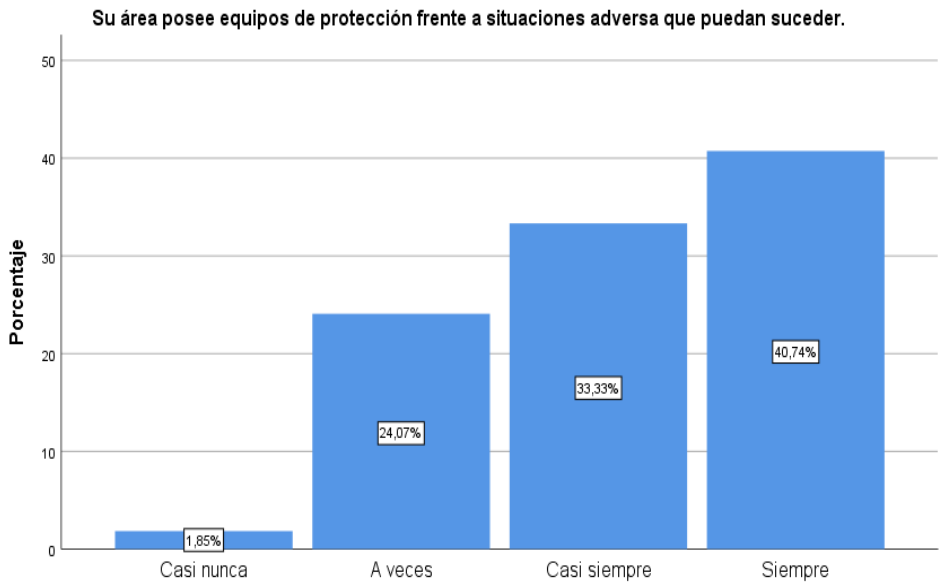
**Tabla N$^0$ 23**

*V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P19.*

| Su área posee equipos de protección frente a situaciones adversa que puedan suceder. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 13 | 24,1 | 24,1 | 25,9 |
| | Casi siempre | 18 | 33,3 | 33,3 | 59,3 |
| | Siempre | 22 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 22**

*Gráfico de la pregunta 19: V1 y D5 lección de personal.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 19 sobre: *Su área posee equipos de protección frente a situaciones adversa que puedan suceder*, siendo el, 1,85% no obstante, como porcentaje tenemos que el 24,07% respondieron “a veces”, 33,33% “casi siempre” y el 40,74% “siempre”.

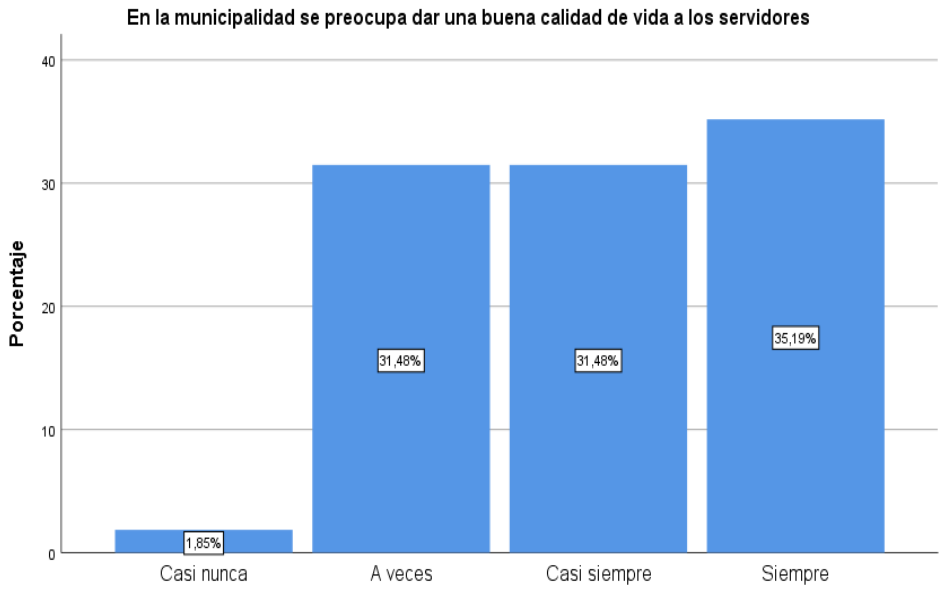
**Tabla N$^0$ 24**

*V1 Gestión de Talento Humano y D5 Condiciones laborales, P20.*

| En la municipalidad se preocupa dar una buena calidad de vida a los servidores | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 17 | 31,5 | 31,5 | 33,3 |
| | Casi siempre | 17 | 31,5 | 31,5 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 23**

*Gráfico de la pregunta 20: V1 y D5 Condiciones laborales.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 20 sobre: *En la municipalidad se preocupa dar una buena calidad de vida a los servido*res, no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% “casi nunca”, 31,48% “a veces”, 31,48% “casi siempre” y el 35,19% “siempre”.

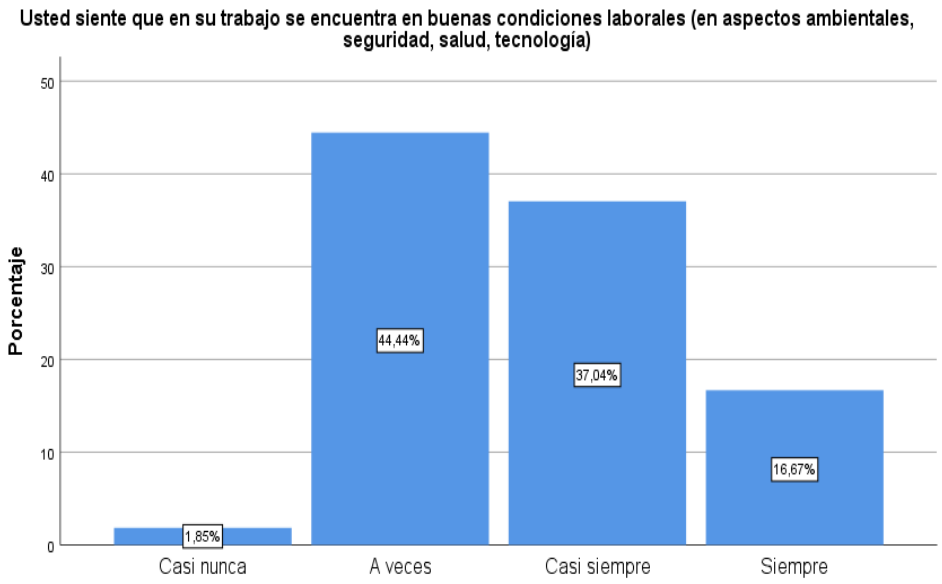
**Tabla N⁰ 25**

*V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P1.*

| Usted siente que en su trabajo se encuentra en buenas condiciones laborales (en aspectos ambientales, seguridad, salud, tecnología) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 24 | 44,4 | 44,4 | 46,3 |
| | Casi siempre | 20 | 37,0 | 37,0 | 83,3 |
| | Siempre | 9 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 24**

*Gráfico de la pregunta 1: V2 y D1 Factores de motivación.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta1sobre: *Usted siente que en su trabajo se encuentra en buenas condiciones laborales (en aspectos ambientales, seguridad, salud, tecnología),* no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 44,44% “a veces”, 37,04% “casi siempre” y el 16,67% “siempre”.

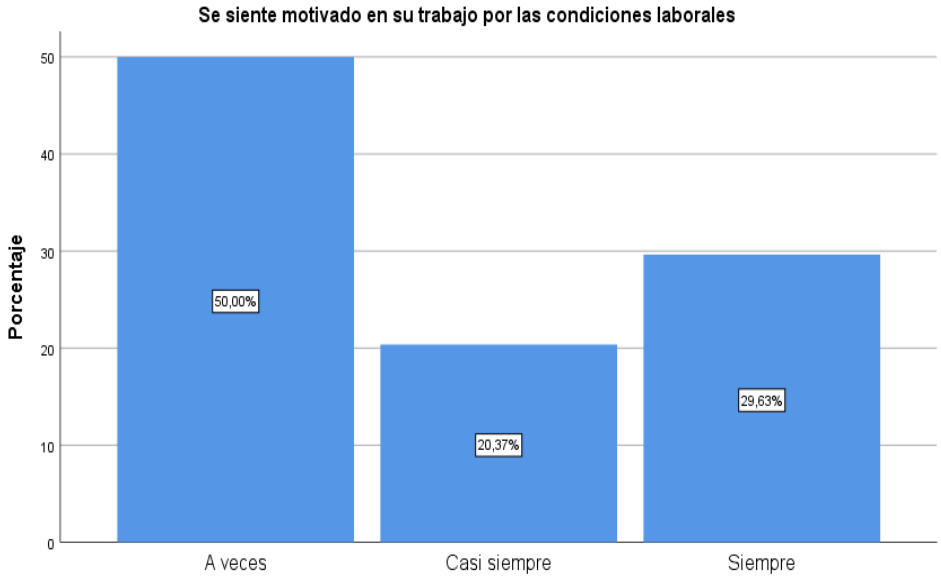
**Tabla N⁰ 26**

*V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P2.*

| Se siente motivado en su trabajo por las condiciones laborales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 27 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Casi siempre | 11 | 20,4 | 20,4 | 70,4 |
| | Siempre | 16 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 25**

*Gráfico de la pregunta 2: V2 y D1 Factores de motivación.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 2 sobre: *Se siente motivado en su trabajo por las condiciones laborales*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 50,00% respondieron “a veces”, 20,37% “casi siempre” y el 29,63% “siempre”.

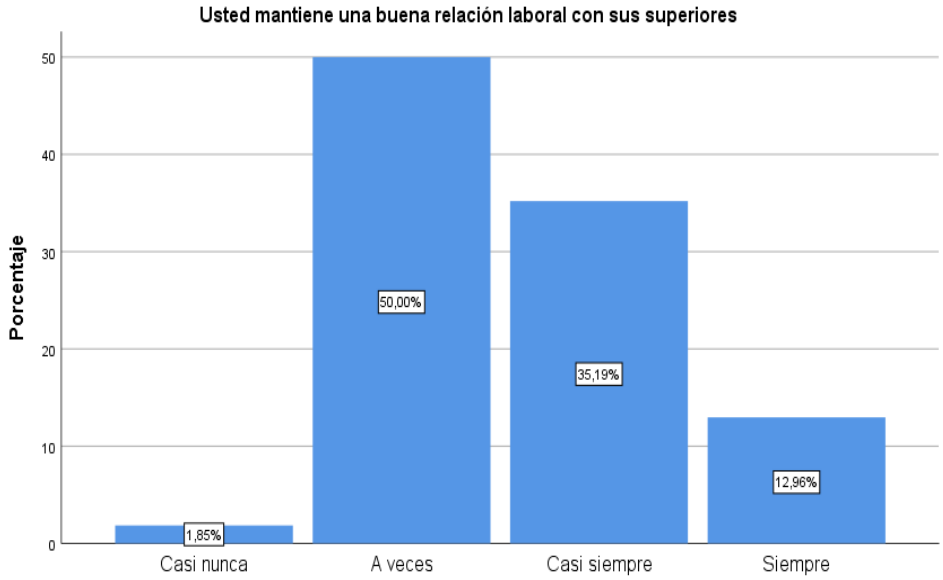
**Tabla N$^0$ 27**

*V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P3.*

| Usted mantiene una buena relación laboral con sus superiores | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 27 | 50,0 | 50,0 | 51,9 |
| | Casi siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 87,0 |
| | Siempre | 7 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 26**

*Gráfico de la pregunta 3: V2 y D1 Factores de motivación.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 3 sobre: *Usted mantiene una buena relación laboral con sus superiores,* , no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 50,00% a veces”, 31,19% “casi siempre” y el 12,96% “siempre”.

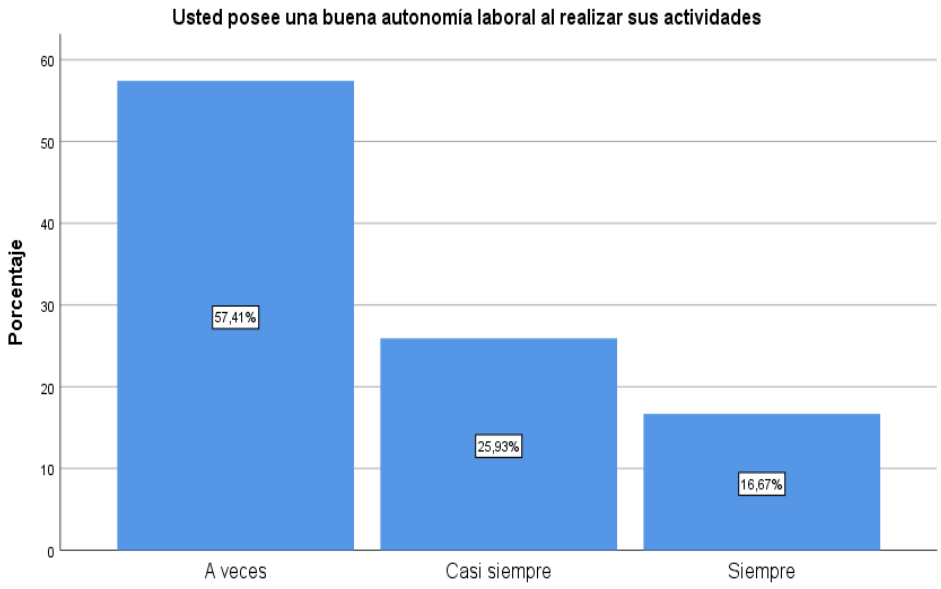
**Tabla N$^0$ 28**

*V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P4.*

| Usted posee una buena autonomía laboral al realizar sus actividades | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 31 | 57,4 | 57,4 | 57,4 |
| | Casi siempre | 14 | 25,9 | 25,9 | 83,3 |
| | Siempre | 9 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 27**

*Gráfico de la pregunta 4: V2 y D1 Factores de motivación.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 4 sobre: *Usted posee una buena autonomía laboral al realizar sus actividades,* no obstante, como porcentaje tenemos que el 57,41% respondieron “a veces”, 25,93% “casi siempre” y el 16,67% “siempre”.

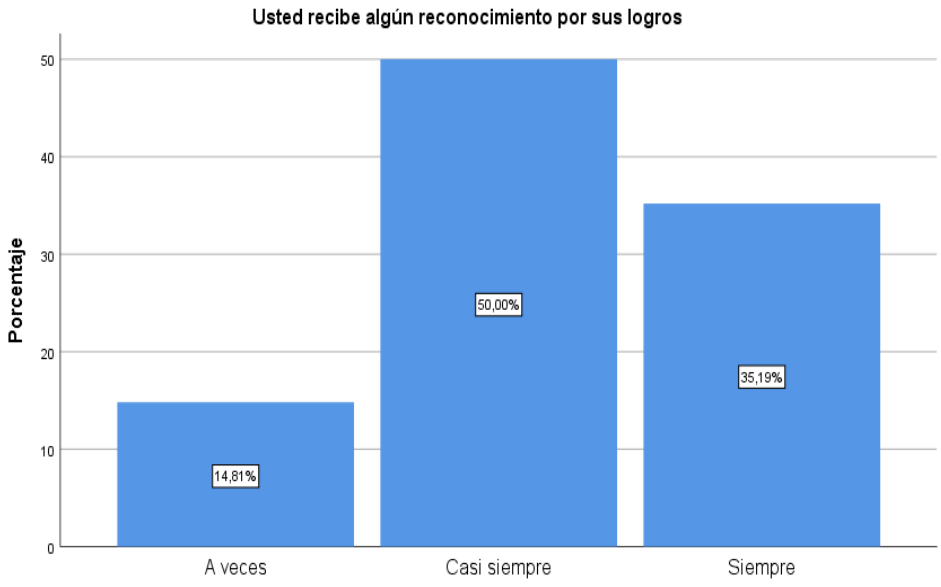
**Tabla N⁰ 29**

*V2 Satisfacción laboral y D1 Factores de motivación, P5.*

| Usted recibe algún reconocimiento por sus logros | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 8 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | Casi siempre | 27 | 50,0 | 50,0 | 64,8 |
| | Siempre | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N⁰ 28**

*Gráfico de la pregunta 5: V2 y D1 Factores de motivación.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 5 sobre: *Usted recibe algún reconocimiento por sus logros*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 14,81% respondieron “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 39,19% “siempre”.

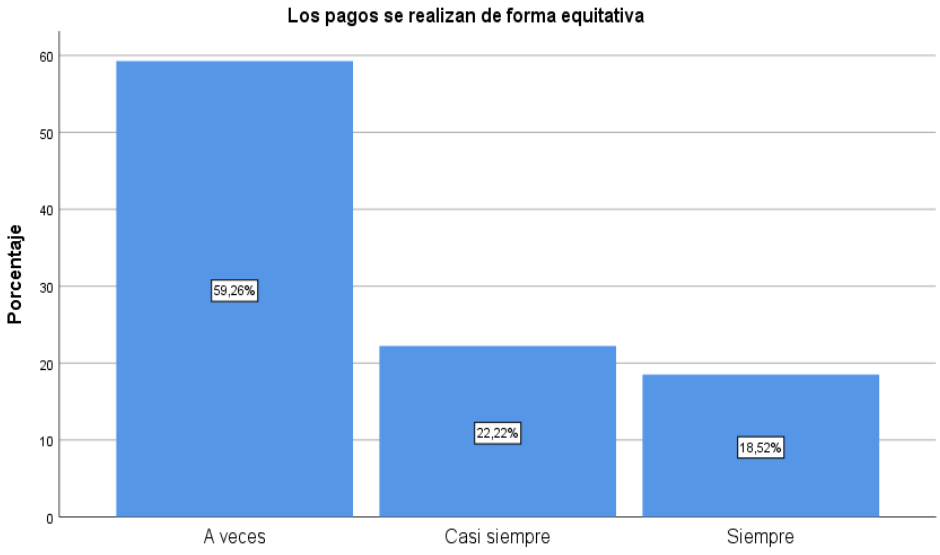
**Tabla N$^0$ 30**

*V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P6.*

| Los pagos se realizan de forma equitativa | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 32 | 59,3 | 59,3 | 59,3 |
| | Casi siempre | 12 | 22,2 | 22,2 | 81,5 |
| | Siempre | 10 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 29**

*Gráfico de la pregunta 6: V2 y D2 Retribución económica.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 6 sobre: *Los pagos se realizan de forma equitativa*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 59,26% respondieron “a veces”, 22,22% “casi siempre” y el 18,52% “siempre”.

**Tabla N$^0$ 31**

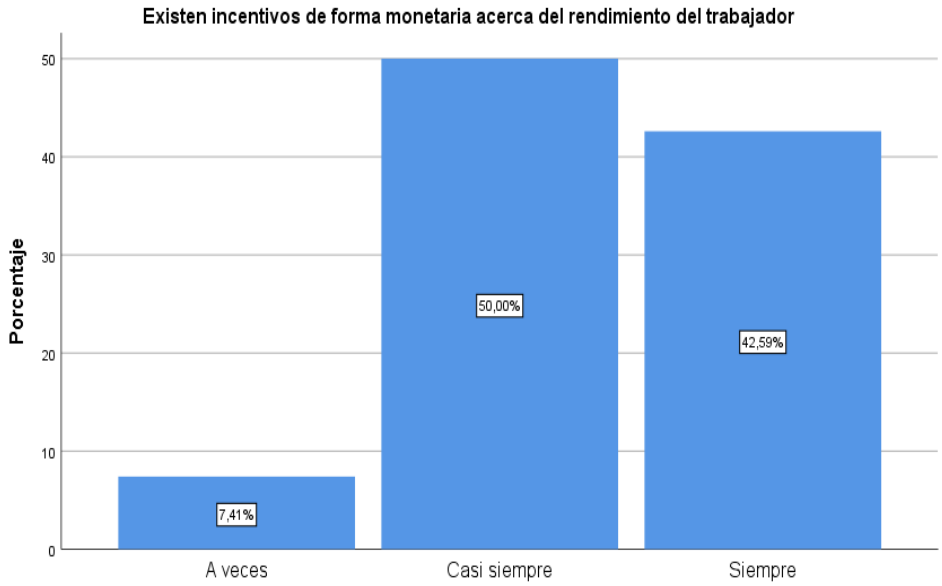
*V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P7.*

Existen incentivos de forma monetaria acerca del rendimiento del trabajador

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | A veces | 4 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
| | Casi siempre | 27 | 50,0 | 50,0 | 57,4 |
| | Siempre | 23 | 42,6 | 42,6 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 30**

*Gráfico de la pregunta 7: V2 y D2 Retribución económica.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 7 sobre: *Existen incentivos de forma monetaria acerca del rendimiento del trabajador,* no obstante, como porcentaje tenemos que el 7,41% respondieron “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 42,59% “siempre”.

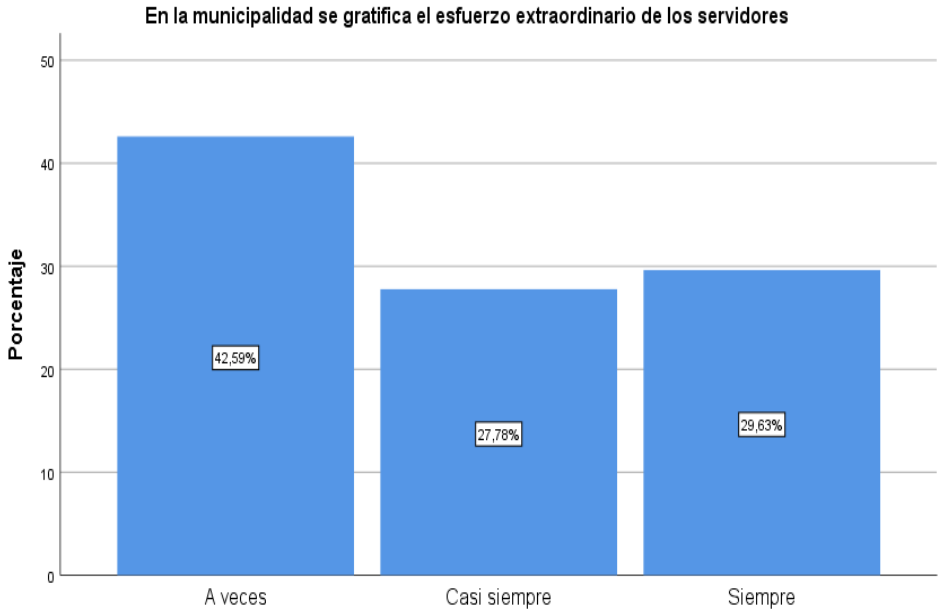
**Tabla N$^0$ 32**

*V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P8.*

| En la municipalidad se gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 23 | 42,6 | 42,6 | 42,6 |
| | Casi siempre | 15 | 27,8 | 27,8 | 70,4 |
| | Siempre | 16 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 31**

*Gráfico de la pregunta 8: V2 y D2 Retribución económica*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 8 sobre: *En la municipalidad se gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores,* no obstante, como porcentaje tenemos que el 42,59% respondieron “a veces”, 27,78% “casi siempre” y el 29,63% “siempre”.

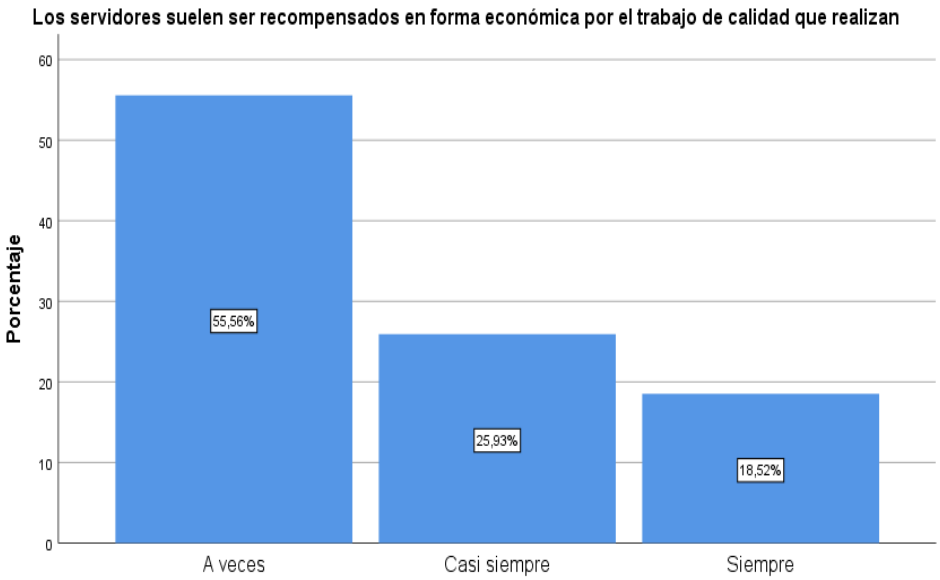
**Tabla N$^0$ 33**

*V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P9.*

| Los servidores suelen ser recompensados en forma económica por el trabajo de calidad que realizan | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 30 | 55,6 | 55,6 | 55,6 |
| | Casi siempre | 14 | 25,9 | 25,9 | 81,5 |
| | Siempre | 10 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 32**

*Gráfico de la pregunta 9: V2 y D2 Retribución económica.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 9 sobre: *Los servidores suelen ser recompensados en forma económica por el trabajo de calidad que realizan*, , no obstante, como porcentaje tenemos que el 55,56% “a veces”, 25,93% “casi siempre” y el 18,52% “siempre”.

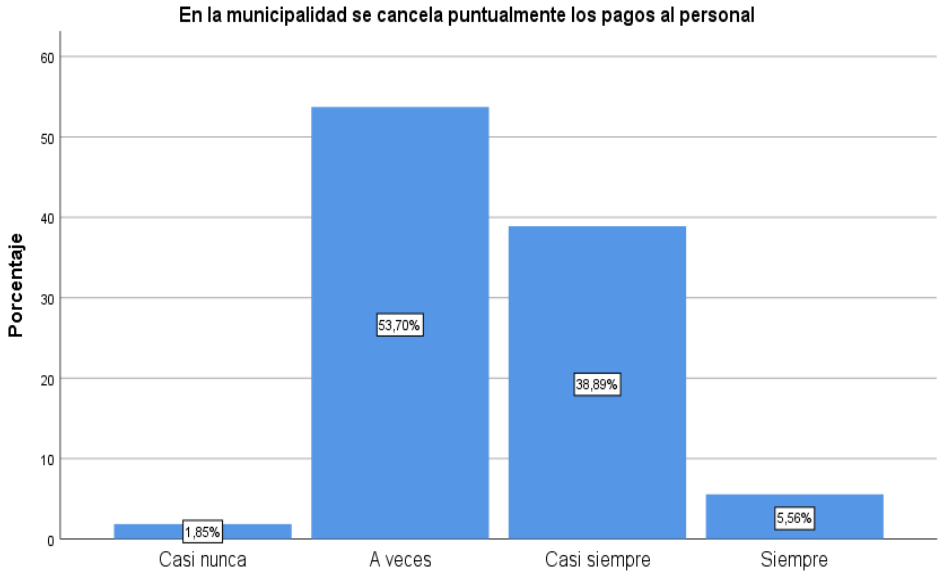
**Tabla N$^0$ 34**

*V2 Satisfacción laboral y D2 Retribución económica, P10.*

| En la municipalidad se cancela puntualmente los pagos al personal | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | A veces | 29 | 53,7 | 53,7 | 55,6 |
| | Casi siempre | 21 | 38,9 | 38,9 | 94,4 |
| | Siempre | 3 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 33**

*Gráfico de la pregunta 10: V2 y D2 Retribución económica.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 10 sobre: *En la municipalidad se cancela puntualmente los pagos al personal,* , no obstante, como porcentaje tenemos que el 1,85% respondieron “casi nunca”, 53,70% “a veces”, 38,89% “casi siempre” y el 5,56% “siempre”.

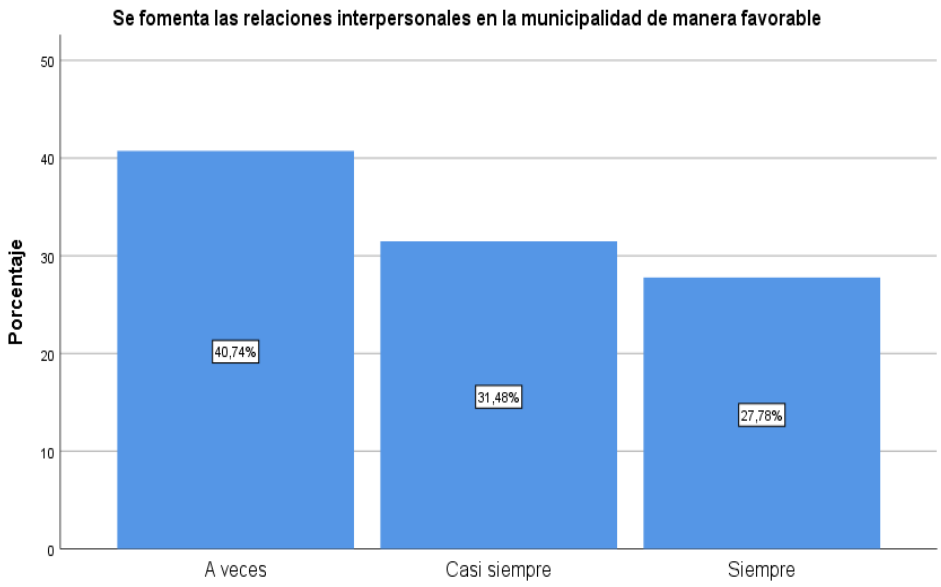
**Tabla N$^0$ 35**

*V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P11.*

| Se fomenta las relaciones interpersonales en la municipalidad de manera favorable | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 22 | 40,7 | 40,7 | 40,7 |
| | Casi siempre | 17 | 31,5 | 31,5 | 72,2 |
| | Siempre | 15 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 34**

*Gráfico de la pregunta 11: V2 y D3 Clima laboral.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 11 sobre: *Se fomenta las relaciones interpersonales en la municipalidad de manera favorable*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 40,74% respondieron “a veces”, 31,48% “casi siempre” y el 27,78% “siempre”.

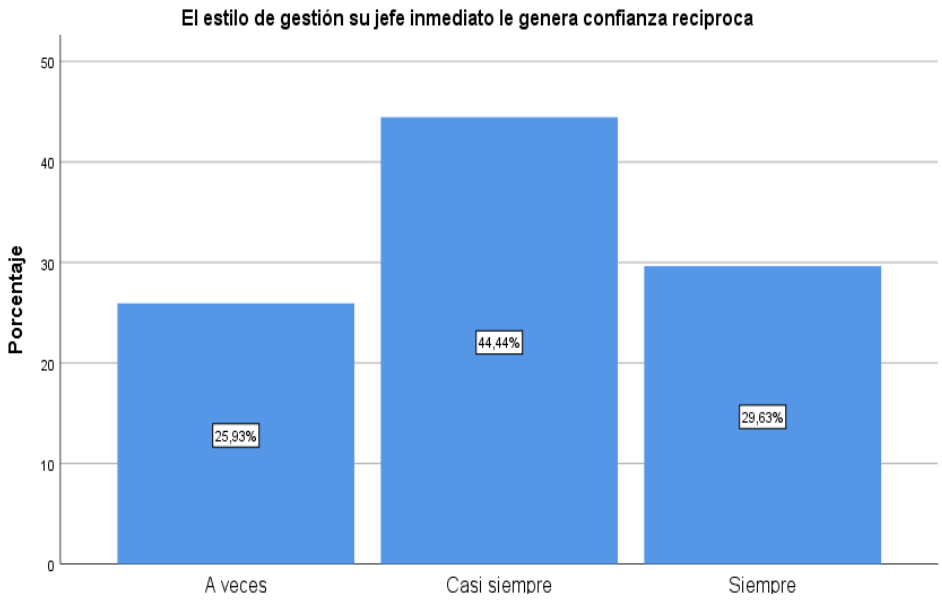
**Tabla N$^0$ 36**

*V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P12.*

| El estilo de gestión su jefe inmediato le genera confianza reciproca | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 14 | 25,9 | 25,9 | 25,9 |
| | Casi siempre | 24 | 44,4 | 44,4 | 70,4 |
| | Siempre | 16 | 29,6 | 29,6 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 35**

*Gráfico de la pregunta 12: V2 y D3 Clima laboral.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 12 sobre: *El estilo de gestión su jefe inmediato le genera confianza recíproca,* no obstante, como porcentaje tenemos que el 25,93% respondieron “a veces”, 44,44% “casi siempre” y el 29,63% “siempre”

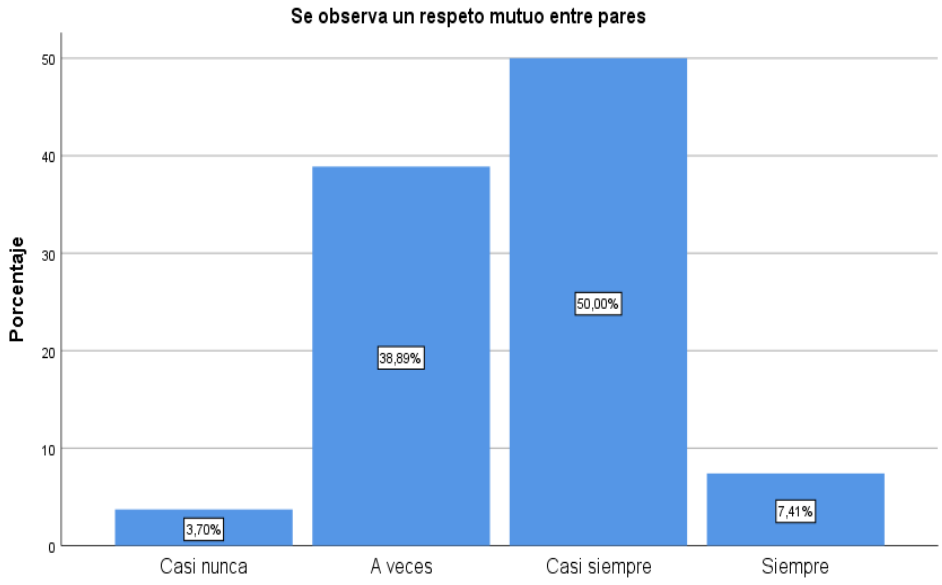
**Tabla N$^0$ 37**

*V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P13.*

| Se observa un respeto mutuo entre pares | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 2 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | A veces | 21 | 38,9 | 38,9 | 42,6 |
| | Casi siempre | 27 | 50,0 | 50,0 | 92,6 |
| | Siempre | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 36**

*Gráfico de la pregunta 13: V2 y D3 Clima laboral*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 13 sobre: *Se observa un respeto mutuo entre pares*, no obstante, como porcentaje tenemos que el, 3,70% respondieron “casi nunca”, 38,89% “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 7,41% “siempre”.

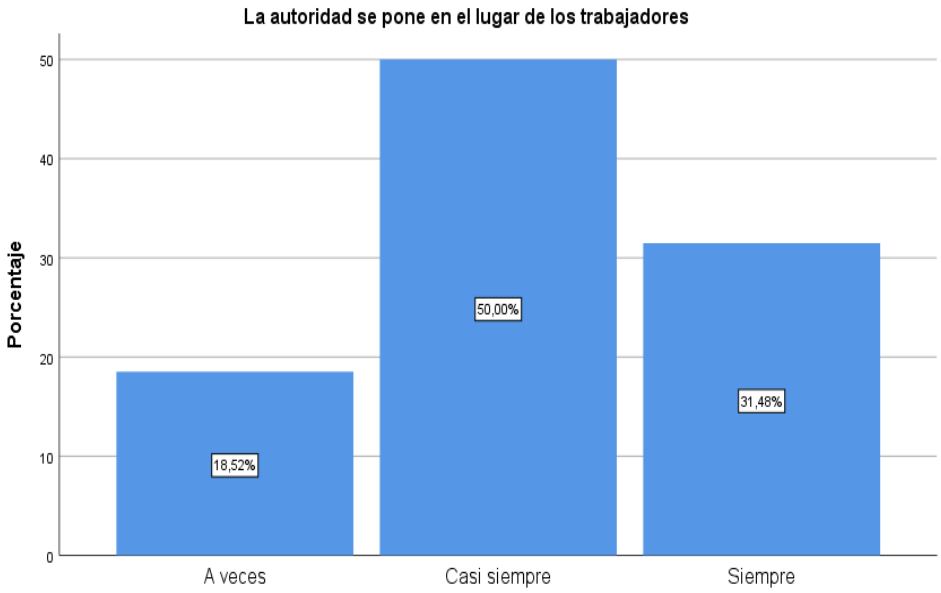
**Tabla N$^0$ 38**

*V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P14.*

| La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 10 | 18,5 | 18,5 | 18,5 |
| | Casi siempre | 27 | 50,0 | 50,0 | 68,5 |
| | Siempre | 17 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 37**

*Gráfico de la pregunta 14: V2 y D3 Clima laboral.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 14 sobre: *La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores,* no obstante, como porcentaje tenemos que el 18,52% respondieron “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 31,48% “siempre”.

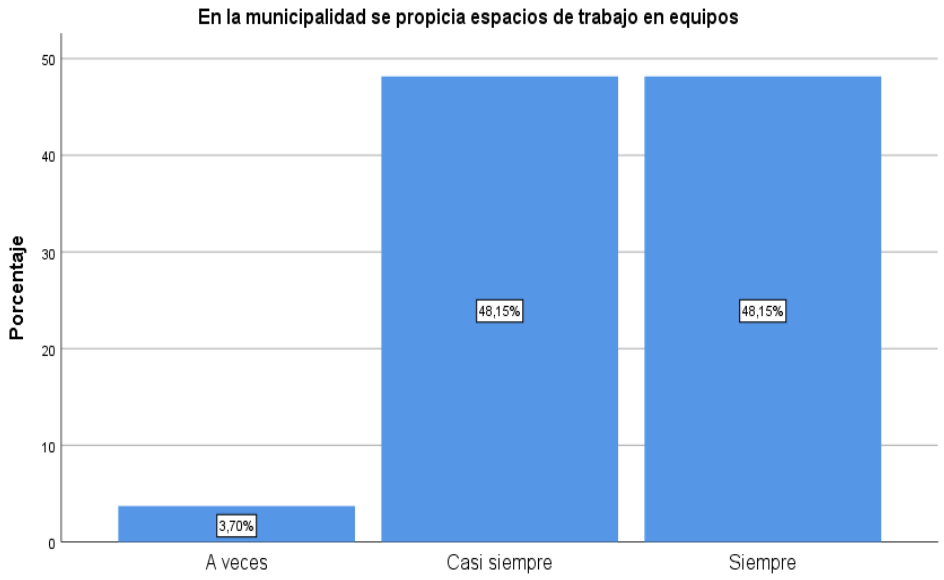
**Tabla N$^0$ 39**

*V2 Satisfacción laboral y D3 Clima laboral, P15.*

| En la municipalidad se propicia espacios de trabajo en equipos | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 2 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | Casi siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 51,9 |
| | Siempre | 26 | 48,1 | 48,1 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

**Figura N$^0$ 38**

*Gráfico de la pregunta 15: V2 y D3 Clima laboral.*




En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 15 sobre: *En la municipalidad se propicia espacios de trabajo en equipos*, no obstante, como porcentaje tenemos que el 3,70% respondieron “a veces”, 48,15% “casi siempre” y el 48,41% “siempre”.

## 4.2. Análisis inferencial

### *4.2.1. Prueba de hipótesis general*

- H0: Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 40**

*Correlación de hipótesis general*

**Correlaciones**

| | | | V1 Gestión Talento Humano | V2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | V1 Gestión Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,512 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | ,512 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación:

Como el valor de sig (bilateral) de 0,004 < 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.512 lo cual significa que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022., a un nivel de 95% de confiabilidad.

### *4.2.2. Prueba de hipótesis especifico*

**Hipótesis especifica 1**

- H0: Existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 41**

*Correlación de hipótesis especifica 1*

**Correlaciones**

| | | | D1v1 Selección De Personal | V2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | D1V1 Selección de personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,432 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,432 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,000 < 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.432 lo cual significa que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022., a un nivel de 95% de confiabilidad.

**Hipótesis especifica 2**

- H0: Existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 42**

*Correlación de hipótesis especifica 2*

**Correlaciones**

| | | | D2v1 Administración De Colaboradores | V2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | D2V1 Administración de Colaboradores | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,522 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | ,522 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.522 lo cual significa que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad.

**Hipótesis especifica 3**

- H0: Existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 43**

*Correlación de hipótesis especifica 3*

**Correlaciones**

| | | | d3v1 desarrollo de las personas | v2 satisfacción laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | D3V1 Desarrollo de las personas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,312 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | ,312 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,000 < 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.312 lo cual significa que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.a un nivel de 95% de confiabilidad.

**Hipótesis especifica 4**

- H0: Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 44**

*Correlación de hipótesis especifica 4*

**Correlaciones**

| | | | d4v1 retención de las personas | v2 satisfacción laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | D4V1 Retención de las personas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,212 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,124 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,212 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,124 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,124 > 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.212 lo cual significa que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir que no existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. a un nivel de 95% de confiabilidad.

**Hipótesis especifica 5**

- H0: Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.
- H1: Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.

**Tabla N$^0$ 45**

*Correlación de hipótesis especifica 5*

**Correlaciones**

| | | | d5v1 condiciones laborales | v2 satisfacción laboral |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | D5V1 Condiciones laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,402 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | | N | 54 | 54 |
| | V2 satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,402 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | | N | 54 | 54 |

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 y con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.402 lo cual significa que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. a un nivel de 95% de confiabilidad.

### 4.3. Discusión de Resultados

Ya finalizado los resultados, se identificó que el presente trabajo de investigación respecto al objetivo general se determinó que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Resultado similar muestra Carpio (2019) en su investigación titulado *"Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en sur de Perú",* tesis de pregrado de la universidad católica de Santa Maria, concluye que a rechazar la H0, por tanto, con el 95% de confianza se puede afirmar que existe una relación significativa positiva y de magnitud media ($r = .68$, $p<0.05$) entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; ello significa que, a mejor percepción de la gestión del talento humano, mayor satisfacción laboral presenta los trabajadores de la Empresa Constructora del Rubro de Gasificación del Sur del Perú (pág.42, 48).

Con respecto a la *hipótesis I* alterna, se analizó que existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, a un nivel de 95% de confiabilidad. Sin embargo resultado distinto muestra García (2020) en su investigación titulado *"Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020",* tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyó: que no existe una correlación especifica entre la dimensión selección del personal y la variable satisfacción laboral, ya que al realiza la técnica

estadística Rho de Spearman nos da un valor de significancia por encima del 0.05 por ese motivo se rechaza la hipótesis especifica (p.42).

En la *hipótesis II* alterna, se determinó que existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Resultado similar menciona Morales (2020) en su investigación titulado *"Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020",* tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: la existencia de una relación significativa entre la administración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con Rho= ,714 por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, o sea, cuanto mejor sea la administración de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. De igual manera, el valor de significancia p= ,000 es menor que p= 0,50, por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación (p.37).

Asimismo, la *hipótesis III* alterna busca que exista relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Resultados distintos menciona Sánchez (2018) en su investigación titulado *"Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús en Puente Piedra, 2018",* tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que el desarrollo de personas y la satisfacción laboral en la institución educativa privada Corazón de Jesús se relacionan de forma directa y baja con un valor

rho=0,260; asimismo, presentó un valor de significancia p=0.005 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación y se confirma la relación directa de las mismas (p.93).

No obstante, la *hipótesis IV* alterna, se Determinó la existencia relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los cuales muestran los siguientes: Como el valor de sig (valor critico observado) 0,124 > 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir que no Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral. Resultado distinto menciona Llanos (2017) en su investigación titulada *"Gestión del talento humano en la satisfacción laboral en supermercados Plaza Vea Higuereta - Surco Perú, 2017",* tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: que los proceso para retener a las personas influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Plaza Vea Higuereta, debido que el valor de Sig = ,000 alfa < a = 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que se cumple con el modelo propuesto los procesos para retener a las personas influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores del supermercado Plaza Vea Higuereta; sin embargo el valor de influencia es bajo ya que el valor de Nagelkerke fue de (0,190), es decir la dimensión procesos para retener a las personas influye en un 19 % de la satisfacción de los colaboradores (pág.79,95).

Por consiguiente, respecto a la última *hipótesis V* alterna busca que existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir que Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral. Resultados distintos menciona Gil (2022) en su

investigación titulada *"Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial. Casagrande, 2022*", tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluyo: que no existe ningún tipo de relación significativa ya que p>,05 es decir, su sig. 0,469 con un Rho 0,073 entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022 (pág.18, 28).

.

# CAPITULO V:

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. Conclusiones

- Determinamos que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.
- Analizamos que existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir Existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Determinamos que existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir la relación si existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022, bajo un nivel de 95% de confiabilidad.
- Analizamos que existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de

sig. (valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir La relación que Existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Determinamos la existencia relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los cuales muestran los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,124 > 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir que no Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Analizamos que existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,004 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir que Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. a un nivel de 95% de confiabilidad.

## 5.2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta el contexto anterior sobre las conclusiones se recomiendo los siguiente:

- Se sugiere que la Municipalidad Distrital de Yarinacocha tome en cuenta las variables de la investigación, las cuales son Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral, ya que se encuentra involucradas con el capital humano de no actuar y ni haber mejores cambios que haga que las actitudes de sus colaboradores sea más proactiva tendrá un impacto negativo en el rendimiento de sus funciones, es por ello vital que se tenga trabajadores satisfecho y de esta manera sus operaciones serán más productivas.
- Se recomienda a la municipalidad distrital de Yarinacocha que sea más minucioso en el aspecto de la selección del personal, según los datos existe relación con la satisfacción lo que nos lleva a que no se están realizando idóneamente los procedimientos respecto a los que en si se requiere para un área en específico dificultando de esta manera las tareas asignadas debido que el personal no está apto para un puesto que se asignó, esto se debe a que no es su especialidad profesional o técnica por lo que quedan insatisfechos en el área u oficina.
- Se sugiere que la municipalidad distrital de Yarinacocha cuente con técnicas estratégicas que detallen una metodología más dinámica con su personal de trabajo, según los datos existe relación entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Labora, ello nos demuestra que en algunos trabajadores no están siendo dirigidos correctamente no están administrando correctamente al personal esto ocasiona rotación e incluso cambios constantes , no hay una estabilidad dentro de la municipalidad, es por ello la sugerencia con anterioridad.

- Se recomienda en la gestión de la municipalidad distrital de Yarinacocha respecto Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral tomen en cuenta las teorías de Maslow tal como se muestra en las bases teóricas las necesidades de todo trabajador, realicen cada área u oficina respectiva un tiempo de retroalimentación para que escuchen las opiniones de cada uno respecto a nuevas táctica, exista participación de manera que pueda ello sacar a flote su desarrollo personal y aprendizaje, esto se recomienda ya que se vio que existe relación entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral.
- Con respecto a la Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral se vio que no existe cierto grado de relación, por tanto, se sugiere a la municipalidad distrital de Yarinacocha que mantenga activa este aspecto, asimismo nos demuestra esta interpretación que en el establecimiento existe higiene y limpieza, así como seguridad de parte de la municipalidad dentro de sus oficinas.
- Finalmente, se recomienda a la municipalidad distrital de Yarinacocha con respecto a su entorno laboral en donde realizan cada día sus funciones y tareas cada trabajador debe de contar con equipos modernos para que sea más eficiente la productividad de las acciones y así no se atrofien con las actividades que realizan ya sea tramites requeridas, esta recomendación se da en base a que existe relación en entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Agudelo-Orrego, B.E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado, 15* (1), p.116-137. https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383

Ayuda Psicológica en línea (2017). *Guía de* d*esarrollo personal y bienestar. Web* ISSUU. https://issuu.com/ayudapsicologicaenlinea/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienesta

Arévalo Vásquez, F.G. & García Valencia, G.M. (2020). *Teorías Conceptuales de satisfacción laboral* [trabajo de investigación de pregrado, universidad peruana unión] https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4039

Bembibre, C. (agosto de 2010). *Definición ABC: puesto de trabajo*. https://www.definicionabc.com/social/puesto-de-trabajo.php

Carpio Rodríguez, R. M. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en sur de Perú, año 2019.* [tesis de pregrado, universidad católica de Santa María]. https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9682

Castillo Peraza, K. A. (2020). *Manual de la Gestión de talento humano*. (PDF). Universidad autónoma de Occidente. https://issuu.com/karlacperaza/docs/diosser

Cera Clara (8 de abril 2021). *Reclutamiento y selección del personal: ¿son lo mismo?* Appvizer. https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/concepto-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Revista de educación Lauros, 12*(ext.), pp.180-205. https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf

EAE Business School (8 de mayo 2017). *3 tipos de retribución en el mercado laboral.* Gob.mx en el blog del emprendedor. https://www.inadem.gob.mx/3-tipos-de-retribucion-en-el-mercado-laboral

Espinoza Mallque, K.B. y Montalvo Cerron, J.C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [tesis de posgrado, universidad continental].

Estela Raffino, M. (13 de junio de 2020). Concepto de salario. https://concepto.de/salario/

Garcés Hernández, C., Londoño Restrepo, I., Méndez Conde, K. y Martínez Gómez, J. (2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó, 3*(1), pp.108-115.

García Viamontes, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Contribuciones a las Ciencias Sociales. https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm

García HInostroza, A. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de Tecnólogos Médicos de la Clínica San Pablo Lima, 2020* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85878

Gil Narro, J. L. (2022). *Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial. Casagrande, 2022* [tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101729

González Yarleque, J.T. (2019). *Satisfacción laboral en negocios & inversiones ENTERPRISE SAC* [Tesis De Pregrado, Universidad Nacional de Piura] https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1518

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M del Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. Edición: McGrawHill. https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2707

Iván G. (14 de noviembre de 2017). *Definición de Eficiencia.* economía simple.net. https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia

Inga Soto, A.K. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú* [tesis de pregrado, universidad científica del sur] https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1388

Jara Martínez, A. M.; Asmat Vega, N.S.; Alberca Pintado, N.E.; Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, 23*(83), pp.739-758. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014

Llanos Alvarado, M. p. (2017) *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral en supermercados Plaza Vea Higuereta - Surco Perú, 2017* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27861

Meneses julio (s.f.). *El cuestionario*. (pdf). https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf

Montse altarriba (14 de septiembre 2016). *Los 3 factores de la motivación*. https://montsealtarriba.com/2016/09/14/los-3-factores-de-la-motivacion/

Morales Ruiz, H. J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47186

Ocsa Mares, C. M. & Huayra Huamani, Y. P. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2018* [tesis de pregrado, universidad nacional de San Agustín de Arequipa] http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5752

Peiró R. (2019). *Desarrollo personal.* Web: https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-personal.html

Pérez Porto, J. & Gardey, Ana (2015). *Definición de administración de personal.* Definiciòn.De. https://definicion.de/administracion-de-personal/

Pérez Porto, J. & Merino, M. (2009). *Definición de eficacia.* https://definicion.de/eficacia/

Pérez Porto, J., & Gardey A. (2008). *Definiciones de competencias.* https://definicion.de/competencia/

Pinilla García, I. (2018). *¿Qué es el desarrollo personal?* Linkedin. https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-el-desarrollo-personal-isabella-pinilla-garcia

Restrepo Escobar, F. & Arias Vargas, F. J. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Artículo de investigación en Journal of Agricultura and Animal Sciences, 4*(2), pp.20-32. http://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/jals/article/view/912

Rh Press (20 de febrero 2012). *Las cinco características del talento, según el filósofo José Antonio Marina*. https://www.rrhhpress.com/tendencias/13782-las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina

Sánchez Galán J. (2020). *Retribución*. Web: https://economipedia.com/

Saldarriaga Ríos, J.G. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectiva. *Revista de estudios gerenciales, 24*(107), pp.137-159). http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v24n107/v24n107a06.pdf

Sánchez Velásquez, E. D. (2018) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús en Puente Piedra, 2018* [tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24463

# ANEXOS

**Anexo N°1.**

**Matriz de consistencia**

**Título:** "Gestión de Talento Humano y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022"

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|---|---|---|---|---|
| **Problema general:** ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022? | **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | **Hipótesis general:** Existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | V 1. Gestión de Talento Humano | Selección de personal | Requerimiento |
| | | | | | Perfil |
| | | | | | Personal Competente |
| | | | | | Meritocracia |
| | | | | | Procedimientos técnicos |
| | | | | Administración de Colaboradores | Administración de intangibles |
| | | | | | Propulsores del cambio |
| | | | | | Rotación de empleados |
| **Problema específico:** | **Objetivo específico:** | **Hipótesis específicas:** | | Desarrollo de las personas | Formación continua |
| • ¿Qué relación existe entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022? | • Evaluar la relación que existe entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | • Existe relación significativa entre Selección de personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | | | Aprendizaje |
| | | | | | Desarrollo personal |
| | | | | | Administración del conocimiento |
| • ¿Qué relación existe entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022? | • Evaluar la relación que existe entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | • Existe relación significativa entre Administración de Colaboradores y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la | | Retención de las personas | Calidad de vida |
| | | | | | Relaciones con los empleados |
| | | | | | Higiene y seguridad |
| | | | | Condiciones laborales | Derechos adquiridos |
| | | | | | Entorno laboral |
| | | | | | Remuneraciones |
| | | | | | Equipos de protección |
| | | | | | Calidad de vida |
| | | | | Factores de | Condiciones laborales |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| • ¿Qué relación existe entre Desarrollo de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?<br>• ¿Qué relación existe entre Retención de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022?<br>• ¿Qué relación existe entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022? | • Evaluar la relación que existe entre Desarrollo de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.<br>• Evaluar la relación que existe entre Retención de las personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.<br>• Evaluar la relación que existe entre Condiciones laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.<br>• Existe relación significativa entre Desarrollo de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.<br>• Existe relación significativa entre Retención de las Personas y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022.<br>• Existe relación significativa entre Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2022. | V 2. Satisfacción Laboral | Motivación. | Relación con los superiores |
| | | | | | Autonomía laboral |
| | | | | | Reconocimiento |
| | | | | | Reconocimiento |
| | | | | Retribución Económica. | Pagos equitativos |
| | | | | | Incentivación |
| | | | | | Gratificaciones |
| | | | | | Pago por competencias |
| | | | | | Desembolso puntual |
| | | | | Clima laboral | Relaciones interpersonales |
| | | | | | Estilo de gestión |
| | | | | | Respeto entre pares |
| | | | | | Empatía |
| | | | | | Trabajo en equipo |

**Anexo N$^0$ 2:**

**Instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario de Gestión de Talento Humano**

Estimados colaboradores de la municipalidad distrital de Yarinacocha el presente cuestionario tienen como propósito recopilar información relevante para conocer la gestión de talento humano dentro de la municipalidad. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una X.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

| N$^0$ | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Selección de personal | | | | | |
| 1 | La municipalidad de Yarinacocha cobertura el requeridito del personal acorde con las necesidades | | | | | |
| 2 | Siente usted que selecciona a la persona que reúne los requisitos exigidos | | | | | |
| 3 | Siente que el personal seleccionado se implica en el logro de los objetivos institucionales | | | | | |
| 4 | Las personas que ocupa actualmente un cargo sienten que se lo merecen | | | | | |
| 5 | En la selección de personal se emplean procedimientos técnicos | | | | | |
| | Dimensión 2: Administración de Colaboradores | | | | | |
| 6 | Siente usted que la municipalidad administra correctamente su gestión con todos los colaboradores que trabajan de manera correcta | | | | | |
| 7 | En su campo de trabajo existe tipos de personas que son propulsores de cambio para mejorar su espacio de trabajo. | | | | | |
| 8 | Siente usted que existe una buena gestión en el manejo de rotación de empleados en la municipalidad de Yarinacocha. | | | | | |
| | Dimensión 3: Desarrollo de las personas | | | | | |
| 9 | Siente usted que la municipalidad le da una formación continua de acuerdo al área que desempeña | | | | | |
| 10 | Recibe capacitaciones que mejore su aprendizaje para las tareas operativas del día. | | | | | |
| 11 | En la municipalidad se realiza actividades que ayuden a su desarrollo personal | | | | | |
| 12 | Piensa que se administra los conocimientos correctamente | | | | | |
| | Dimensión 4: Retención de las personas | | | | | |
| 13 | La calidad de vida laboral con la que cuenta lo satisface demasiado que piensa quedarse en la municipalidad por un largo tiempo. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Su jefe inmediato mantiene una relación amigal con sus demás compañeros con la finalidad de mantener integrado al equipo | | | | | |
| 15 | En la municipalidad le asegura una estabilidad laboral y una buena higiene en sus instalaciones. | | | | | |
| | Dimensión 5: Condiciones laborales | | | | | |
| 16 | En la municipalidad se reconoce los derechos adquiridos del personal | | | | | |
| 17 | Siente que realiza sus actividades en un lugar seguro | | | | | |
| 18 | Las remuneraciones dadas cubren sus expectativas | | | | | |
| 19 | Su área posee equipos de protección frente a situaciones adversa que puedan suceder. | | | | | |
| 20 | En la municipalidad se preocupa dar una buena calidad de vida a los servidores | | | | | |

**Anexo N$^0$ 3:**

**Cuestionario de Satisfacción Laboral**

Estimados colaboradores de la municipalidad distrital de Yarinacocha el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la satisfacción laboral en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una X debajo de las opciones que considere.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

| N$^0$ | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Factores de Motivación | | | | | |
| 1 | Usted siente que en su trabajo se encuentra en buenas condiciones laborales (en aspectos ambientales, seguridad, salud, tecnología) | | | | | |
| 2 | Se siente motivado en su trabajo por las condiciones laborales | | | | | |
| 3 | Usted mantiene una buena relación laboral con sus superiores | | | | | |
| 4 | Usted posee una buena autonomía laboral al realizar sus actividades | | | | | |
| 5 | Usted recibe algún reconocimiento por sus logros | | | | | |
| | Dimensión 2: Retribución Económica. | | | | | |
| 6 | Los pagos se realizan de forma equitativa | | | | | |
| 7 | Existen incentivos de forma monetaria acerca del rendimiento del trabajador | | | | | |
| 8 | En la municipalidad se gratifica el esfuerzo extraordinario de los servidores | | | | | |
| 9 | Los servidores suelen ser recompensados en forma económica por el trabajo de calidad que realizan | | | | | |
| 10 | En la municipalidad se cancela puntualmente los pagos al personal | | | | | |
| | Dimensión 3: Clima laboral | | | | | |
| 11 | Se fomenta las relaciones interpersonales en la municipalidad de manera favorable | | | | | |
| 12 | El estilo de gestión su jefe inmediato le genera confianza reciproca | | | | | |
| 13 | Se observa un respeto mutuo entre pares | | | | | |
| 14 | La autoridad se pone en el lugar de los trabajadores | | | | | |
| 15 | En la municipalidad se propicia espacios de trabajo en equipos | | | | | |