

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HUALGAYOC, AÑO 2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Roxana Vasquez Vasquez

Asesor:

Mg. Paulo Cesar Caceres Iglesias

<https://orcid.org/0000-0001-6546-0129>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente (a)	Sarai Nelly Saman Chingay	45650843
	Nombre y Apellido	Nº DNI

Jurado 2	Juan Romelio Mendoza Sanchez	43679106
	Nombre y Apellido	Nº DNI

Jurado 3	Jhaquelin Mareli Mendoza Castañeda	47672797
	Nombre y Apellido	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS_VASQUEZVASQUEZROXANA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

- | | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | <p>Elvira Yanett Calonge-Angulo, Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Yoni Mateo Valiente-Saldaña, Frank Alexander Diaz-Valiente.</p> <p>"Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2024</p> <p>Publicación</p> | 6% |
| 2 | <p>"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020</p> <p>Publicación</p> | 1% |
| 3 | <p>"USP7 deubiquitinase regulates early differentiation of adult muscle progenitors.", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018</p> <p>Publicación</p> | <1% |
| 4 | <p>Francisco Javier Campines Barría. "venta de productos electrónicos en el mercado Veragüense ante los nuevos hábitos de consumo", Cuadernos Nacionales, 2023</p> <p>Publicación</p> | <1% |

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Jehová Dios por darme sabiduría e inteligencia para el desarrollo de cada capítulo de este trabajo de investigación, en segundo lugar, va dedicado a cada uno de mis familiares y amigos que día a día estuvieron y están pendientes de mi persona y siempre brindándome su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios por bendecirme día a día con salud, sabiduría e inteligencia y por brindarme el privilegio de seguir avanzando en mi formación académica, así mismo agradecer a cada uno de mis familiares, los cuales me brindan sus buenos consejos y apoyo incondicional.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	9
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Confiabilidad por alfa de Conbrach de la variable gestión del talento humano</i> ...	22
Tabla 2: <i>Confiabilidad por alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral</i>	22
Tabla 3: <i>Baremos para análisis de nivel</i>	22
Tabla 4: <i>Instrumento de la variable Gestión del talento humano</i>	23
Tabla 5: <i>Instrumento de la variable Satisfacción laboral</i>	24
Tabla 6: <i>Análisis de nivel de la variable gestión del talento humano</i>	27
Tabla 7: <i>Análisis de nivel de la variable satisfacción laboral</i>	27
Tabla 8: <i>Análisis de nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales</i>	28
Tabla 9: <i>Análisis de nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos</i>	28
.....	28
Tabla 10: <i>Análisis de nivel de la dimensión políticas administrativas</i>	28
Tabla 11: <i>Análisis de nivel de la dimensión relaciones sociales</i>	29
Tabla 12: <i>Análisis de nivel de la dimensión desarrollo personal</i>	29
Tabla 13: <i>Análisis de nivel de la dimensión desempeño de tareas</i>	29
Tabla 14: <i>Análisis de nivel de la dimensión relación con la autoridad</i>	30
Tabla 15 : <i>Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y gestión del talento humano</i>	30
Tabla 16: <i>Correlación entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano</i>	31

Tabla 17: <i>Correlación entre la gestión de talento humano y las condiciones físicas y/o materiales</i>	32
Tabla 18: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos</i>	33
Tabla 19: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas</i>	34
Tabla 20: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales</i>	35
Tabla 21: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal</i>	36
Tabla 22: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas</i>	37
Tabla 23: <i>Correlación entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad</i> ..	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existen entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Es una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental. Donde la población de la municipalidad distrital de Hualgayoc es de 250 colaboradores, a los que se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, dando una muestra de 80 colaboradores. Para la obtención de datos se aplicaron dos instrumentos, uno denominado Escala de Gestión del talento humano, que consta de un cuestionario de 30 preguntas y el otro Instrumento denominado Escala de Satisfacción Laboral, que consta de un cuestionario de 36 preguntas. Ambos se encuentran en escala de Likert. El análisis estadístico, se realizó empleando el programa SPSS 21. Según los resultados se obtuvo que la correlación entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano es positiva muy alta. Lo que significa que si se evidencia la existencia de relación entre las variables. Se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de hualgayoc, 2022.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, desempeño laboral, competencia, comunicación

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo competitivo de estrategias de gestión y marketing empresarial, el talento humano resulta ser un término muy importante e indispensable para el desarrollo de las labores cotidianas, el mismo que mide la capacidad y el talento humano, porque impacta de manera favorable en el desempeño laboral del trabajador, por ende, coadyuva en la productividad que conlleva al éxito de las entidades públicas y privadas, pues el recurso humano es fundamental para lograr los grandes beneficios personales y empresariales.

Así pues, siempre que hablamos de la capacidad del talento humano, nos enfrentamos ante un desafío tan grande y complejo como el tamaño mismo de la organización. En tal sentido, para lograr una gestión exitosa, tenemos una gran cantidad de herramientas y estrategias a nuestro alcance, como aprovechar las redes sociales y el uso de Big Data siendo sólo dos ejemplos de esas posibilidades de gestión y desarrollo en RH que nos ofrecen las tecnologías de la información de la sociedad hiperconectada en la que hoy vivimos (Criollo, 2019).

De manera que, el problema de hoy en día, es que en muchas de las organizaciones no fomentan el talento humano como un proceso primordial, sino por el contrario, ellos se rigen en dar cumplimiento a las normas establecidas bajo letra, a pesar, que el talento humano es uno de los pilares más importantes del ser humano y que de ello dependerá el éxito en las instituciones públicas y privadas, además, cabe precisar que todo ser humano cuenta con la capacidad de adquirir nuevos talentos para el desarrollo de las actividades.

Por lo tanto, la persona humana como elemento esencial, pasa gran parte de su vida laborando en organizaciones, dado que estas dependen del recurso humano para su

funcionamiento y alcanzar el logro esperado. Pues, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo en la vida de la persona como trabajador, ya que, dependen de aquél para su subsistencia y lograr el éxito personal y profesional. No obstante, si se llega a apartar la coexistencia de las personas de su trabajo es complicado, para el surgimiento personal y familiar, dado la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. De modo que la persona en tanto trabajador depende de las instituciones públicas o privadas en las que laboran para alcanzar sus objetivos personales y familiares. Pues, como sostiene Chiavenato (2009), la posibilidad de desarrollarse en la vida y de tener éxito profesional y personal va depender del crecimiento moral dentro de las instituciones. Además, las instituciones también van a depender directa e irremediable, de la persona humana como recurso humano fundamental para operar, producir sus bienes y servicios, además, de atender al cliente para competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos.

Asimismo, según información obtenida de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, conviene especificar dentro de un marco del análisis FODA, que presenta como debilidades la falta de capacitación y motivación al personal, advirtiéndose que la gestión del rendimiento y la gestión de la capacitación, como herramientas de la Gestión del Talento Humano, no están siendo utilizadas; ello en razón, a que no se ha logrado aprobar ninguna Plan de Desarrollo del Personal (PDP), ni logrado aplicar la evaluación del rendimiento del personal, teniendo en consideración la norma interna (Directiva) que regula la evaluación del desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc.

Según información recopilada se advierte que la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, en su condición de entidad pública, existe una cantidad de profesionales donde cada uno de ellos desarrolla diferentes funciones, en razón de lo establecido en su respectivo instrumento de gestión (Reglamento de Organización y Funciones), sin embargo no se aplica mecanismos de evaluación del desempeño del personal acorde a una gestión por resultados; si bien es cierto hay estudios donde se demuestra que hoy en día muchas de las gestiones se miden a base de resultados pero no son suficientes como para contar con una exitosa gestión, en razón de ello se realizó la presente investigación a fin de relacionar la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral; en muchas entidades del Estado creen tener la idea de explorar al máximo la habilidad de cada trabajador, amparándose en el cumplimiento del perfil, sin embargo se necesita que frente a los conocimientos y competencias como parte del Talento de los trabajadores, haya la vocación del servicio y de esta manera medir la productividad en base al talento de cada colaborador.

De igual forma, la gestión del talento humano en el Perú, como sostiene Charres Miranda (2018), es un proceso que probablemente empieza a surgir en los años 90 y a partir de ese entonces, se sigue mejorando de acuerdo a la necesidad de las empresas, porque tanto empresarios, funcionarios políticos y administrativos se dan cuenta que dicho proceso (el talento y las habilidades de sus empleados) impulsa al éxito empresarial, por lo que, las entidades que han puesto en práctica la gestión del talento humano, lo han hecho con la finalidad para dar solución al problema así como a la retención del empleado para la mejora de la empresa. El problema, es que diversas entidades en la actualidad, hacen un gran esfuerzo por atraer empleados a sus agrupaciones, pero pasan poco tiempo retenidos en la empresa y el desarrollo del mismo; por cuanto, un procedimiento de gestión del talento

humano al planeamiento de actividades comerciales requiere incorporar y ejecutar procesos continuos a la empresa. Pues, dicho procedimiento no solo le compete al área de recursos humanos de atraer y retener a los funcionarios, sino que la retención y los procesos también tienen que ser practicado en los demás niveles de las entidades.

De esta manera, “la Gestión de Talento Humano es clave para optimizar el orden, la productividad y el desempeño laboral, mejorando raudamente los resultados organizacionales” (Iberico Llanos, 2018, p. 19)¹⁹. En tal sentido, para mejorar la Gestión del Talento Humano en las instituciones públicas se debe incluir, políticas y procesos estructurados.

En nuestro país, como sostiene Zamora Cerna (2020), “se está trabajando en diversos aspectos para fortalecer la gestión pública” (p. 2); empero, “es poco lo que se ha logrado ya que, no se ha respetado un orden establecido, si no que en algunos casos hay desacuerdos y como consecuencia ha llevado a que no se note una real evolución del Estado” (P. 2), pese a que, “se están realizando esfuerzos para promover una gestión de las organizaciones del estado que se oriente a resultados que optimicen la participación ciudadana” (Zamora Cerna, 2020, p. 2).

A nivel internacional (Paredes y Bustamante, 2021), en su investigación se encontró, que realizaron un estudio descriptivo –correlacional, pues tenían como finalidad establecer una conexión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero de Ecuador-Guayaquil, llegando a obtener los resultados requeridos; ya que, lograron a demostrar una conexión positiva, entre el proceso (gestión) del talento humano y la satisfacción de los servidores en dicha entidad que sirvió de base para la investigación.

Gonzáles, Garcia (2021), en su tesis desarrollada se encontró, que realizaron un trabajo de diseño no experimental, transeccional y descriptivo, pues tenían como finalidad conocer como influye la gestión del talento humano en la satisfacción y producción laboral dentro las organizaciones estudiadas, llegando a la conclusión principal que el factor que mejor permite el desenvolvimiento profesional y laboral en un trabajador, es aquel que ocupa algún cargo en el que pueda utilizar sus conocimientos adquiridos y sus habilidades y que además, se acomode con sus intereses personales.

M. Gomez Luna – Gomathi G, Ghanshyam (2022), en su investigación se encontró que tuvo como objetivo aclarar la naturaleza y el rol que tiene la gestión del talento humano para intensificar y satisfacer a los empleados, llegando a los resultados que, la implementación de procesos en una organización o una entidad, permite que el empleado se sienta feliz, no solo en su trabajo, sino también en su satisfacción personal, por cuanto, ayuda en forma eficaz la conducción al éxito personal y crecimiento de la empresa en forma más rápida.

A nivel nacional, Giron (2021), en su investigación se encontró que realizó un trabajo descriptivo, con el objetivo de comprobar si existe relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021, para ello utilizó una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental y transversal, llegando a la conclusión principal que, cuanto mayor es la gestión del talento humano, mayor es la satisfacción de los docentes de la institución educativa estudiada.

Bendezú (2020), realizó un trabajo no experimental, transeccional y descriptivo, para poder determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción

laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada denominada “Mave School, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima en el año 2019, llegando a la conclusión que existe una correlación significativa, por cuanto, alcanzó el nivel esperado de la investigación, esto es el nivel de correlación fuerte equivalente a 0.892.

Cusquisibán (2019), en su investigación se encontró que realizó un trabajo de tipo básico, de nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental y transversal, con el objetivo de comprobar si existe una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Magda Portal de San Martin de Porres, en el año 2019, la autora llega a concluir que mientras mejor es el proceso de la gestión del talento humano, mejores van hacer las posibilidades de contentamiento laboral en la institución educativa estudiada.

Retamozo (2018), en su investigación se encontró que realizó un trabajo descriptivo y comparativo, pues tenía como finalidad hacer una comparación del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los centros de salud del distrito de Rimac en el año 2018, el investigador llega a concluir que, el personal que labora en dichos centros de salud indicados en la población, presentan de alguna manera un nivel normal de satisfacción laboral, no existiendo una diferencia significativa, salvo en la magnitud del desempeño de labores individual y la correlación con la autoridad pertinente.

A nivel local, Palacios (2022), en su investigación se encontró que ha realizado un trabajo de tipo básico de diseño no experimental, transversal y correlacional, con la finalidad de establecer una relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal que labora en el área administrativa de la Ugel en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, la investigadora llega a la conclusión que, efectivamente coexiste una cierta relación

significativa en una escala muy alta entre la gestión del talento humano con el desempeño que realizan el personal administrativo de la Ugel estudiada.

Escobedo (2021), realizó un trabajo una investigación de tipo descriptiva y correlacional, pues tenía como finalidad establecer como influye las prácticas del área de Recursos Humanos para satisfacer la laboralidad de los trabajadores en la empresa SERGEME de Cajamarca en el año 2020, el autor llega a concluir que efectivamente se confirma la existencia de una correlación positiva alta en la satisfacción de los trabajadores que laboran en la empresa señalada a través de la gestión del talento humano, por cuanto, permite motivar y desarrollar los intereses personales y la eficacia real de la empresa.

Cotrina y Núñez (2019), ejecutaron la investigación de tipo básica de nivel descriptivo y correlacional, con el objetivo de señalar si de alguna manera existe una correlación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la Universidad en estudio (UPAGU) en el año 2019; en dicho trabajo, los autores llegan a la conclusión que no hay una relación significativa entre el talento humano con la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la Universidad estudiada, por cuanto, la mejora de la gestión del talento humano se encuentra en estado de proceso, es por ello, que no existe una relación significativa entre los dos procesos mencionados.

A nivel local la municipalidad distrital de Hualgayoc ubicada en el Jr. Silva Santisteban 219 materia de estudio es una entidad pública que en la actualidad está siendo representada por su alcalde Ismael Becerra Prado, así mismo cabe indicar que con la presente tesis se pretendió determinar precisamente la relación que existe en las variables Gestión del talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la mencionada

municipalidad.

A nivel local, la municipalidad Distrital de Hualgayoc es una institución del Estado que gestiona por resultados para el desarrollo que logra la creación del valor público, facilitando más y mejores servicios de acuerdo a la demanda ciudadana, facultada para ejercer el gobierno del distrito promoviendo satisfacer de alguna manera las necesidades de los pobladores y el desarrollo de su ámbito local.

La Gestión del talento Humano, es aquella situación de procesos estratégicos que van a permitir a las organizaciones o empresa, no solamente el desarrollo de sus competencias, capacidades, motivaciones, o el bienestar de sus trabajadores, sino que, a partir de esos procesos estratégicos, la empresa logre cumplir con sus fines planificados para el desarrollo del empresario y del personal que labora. Finalmente, se puede llegar a concluir que la gestión del talento Humano busca que las entidades públicas y privadas tengan las condiciones más favorables para poder llegar a la meta propuesta en el inicio de las actividades (Apaza Vargas, 2021, p. 18).

Es importante señalar que, independientemente del tipo de organización (público o privado) o del rubro, se deben evaluar indicadores para instaurar una cultura de gestión por competencias, donde el recurso humano es el vector de desarrollo organizacional, he allí, precisamente, el aporte ontológico, epistemológico, metodológico y axiológico de la teoría de la gestión del talento humano, pues proporciona no solo definiciones, teorías, herramientas técnicas 11 para su aplicabilidad, sino que, a partir de este abanico de posibilidades, se genera un cambio en la actitud de las personas y la cultura organizacional en una reciprocidad de esfuerzos por conseguir un desarrollo mutuo, ético y solidario (Fernández Pasapera, 2021).

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación se realiza debido al motivo que, en la actualidad las empresas del sector público o privado, no alcanzan sus objetivos establecidos, esto puede ser causado en el contexto de la relación que existe entre la gestión del talento humano con la satisfacción de la laboralidad de los colaboradores. En este sentido se ha creído pertinente plantear la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, año 2022?., del mismo modo se ha considerado como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2022., del mismo modo presentamos nuestros objetivos específicos (1) Establecer la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas y/o materiales. (2) Establecer la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos. (3) Precisar la relación entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas. (4) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las Relaciones sociales. (5) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desarrollo personal. (6) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño de tareas. (7) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Relación con la autoridad

Por consiguiente hablamos de hipótesis y según Alesina *et al.*, (2011), después de haber planteado el problema de investigación, se proyecta una respuesta anticipada y tentativa a la pregunta de investigación. Estas posibles respuestas son las hipótesis, las cuales son indiscutiblemente útiles en el proceso de generación de conocimiento científico. Cabe mencionar que no toda investigación utiliza hipótesis, y eso depende del tipo de investigación, siendo el caso de la presente cuantitativa correlacional, es del tipo no

experimental, la cual va a medir a las dos variables de estudio, mediante una evaluación estadística entre ambas. De tal forma, se desea predecir una cifra o un hecho (Hernández et al., 2018). Por tal motivo, es que es necesario la utilización de hipótesis, las cuales serán validadas o rechazadas, pero contribuyen a la investigación.

En la hipótesis general tenemos: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de hualgayoc, 2022, del mismo modo presentamos nuestras hipótesis específicas a) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas y/o materiales; b) Existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos. c) Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas. d) Existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales. e) Existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo persona. f) Existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de labores. G) Existe una conexión significativa entre la gestión del talento humano y la relación de laborabilidad con la autoridad administrativa y política.

El presente trabajo se justifica porque al tener el interés de engrandecer los temas de gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Hualgayoc, año 2022, permitirá identificar mediante instrumentos de investigación si la población de estudio cuenta con la capacidad que exige hoy las entidades públicas y privadas como es el talento humano,

Por otro lado esta investigación se realizó con fines de fomentar la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad

Distrital de Hualgayoc, año 2022, es por ello que se debe resguardar los materiales de investigación para futuras dicho estudio de investigación será un aporte para futuras estrategias de estudio.

Con la obtención de los resultados servirá para las próximas investigaciones ya que, cuenta con fuentes de conocimientos relacionados a la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, cumpliendo con dichos parámetros y requerimientos establecidos por las diferentes entidades nacionales e internacionales.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica y cuantitativo, pero cabe mencionar que las variables son cualitativas adaptadas a escala likert a efectos que se pueda hacer un análisis cuantitativo, mediante el cual según Hernandez Sampieri, y otros (2014), utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

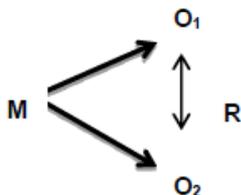
El nivel de la investigación es descriptiva correlacional, porque describe el objeto de estudio como características, propiedades y perfiles; mientras que por otro lado es correlacional porque busca conocer la relación o grado de asociación existente entre dos variables en una muestra o contexto particular, basados en términos estadísticos como la medición numérica y el análisis estadístico. según Sampieri (2014), este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

La presente investigación es de diseño no experimental, porque según (Hernandez, 2010), es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. En otras palabras, en esta investigación no se hace variar intencional las variables independientes. Sino lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Para Sánchez Hernández (2021), el corte de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características o enfermedades (variables), en un momento dado. Porque, la información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o

de conductas o experiencias de los individuos, entonces cabe recalcar que la presente investigación presenta un corte transversal.

Tenemos la siguiente esquematización de la siguiente forma:



M: Muestra (80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc)

O1: Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

R: Relación entre variables de estudio

O2: Exploración de la variable 2: Satisfacción laboral

Arias (2006), señala que la población, es un conjunto finito o infinito de elementos con cualidades comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones del trabajo de investigación. En el presente caso, el trabajo está delimitado con el problema y los objetivos planteados; para ello, la población es de 250 trabajadores municipales.

En tal sentido la presente investigación es considerada como una población finita puesto que se conoce el número de elementos que constituyen el estudio el cual está conformado por los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc.

La clase de muestra es no probabilístico por conveniencia de una población finita aleatoria simple de los involucrados siendo la muestra de 80 trabajadores. El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. (Questión, PRO, 2021),

así mismo según (Hernández Sampieri y otros (2014), señala que las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, porque suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Pues, se utilizan en varias investigaciones ya sean cuantitativas o cualitativas.

Del mismo modo en los criterios de inclusión se incluyó a los colaboradores que tengan ejerciendo funciones más de 5 años en la municipalidad distrital de Hualgayoc, colaboradores que pertenezcan al área administrativa, colaboradores que pertenezcan al tipo de contrato.

Ante los criterios de exclusión se excluyó a los practicantes que laboran temporalmente, trabajadores que no laboran en oficina, trabajadores que se encuentran con permiso, trabajadores por locación de servicios.

Para la obtención de datos, se utilizaron 2 instrumentos validados, el primero es un cuestionario que mide la gestión del talento humano del autor Cusquisibán (2020), que consta de 30 ítems, agrupados en 3 dimensiones y el segundo es un cuestionario que mide la satisfacción laboral, del Autor Retamozo (2018), que consta de 36 ítems, agrupados en 7 variables. Dichos instrumentos serán aplicados de forma virtual por medio de la plataforma google forms a los 80 trabajadores municipales. El detalle de los instrumentos se presenta a continuación.

Tabla 1

Confiabilidad por alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano

	Cronbach's Alpha	N de Items
Gestión del Talento Humano	.947	30

La tabla presenta el resultado de confiabilidad de la variable gestión del talento humano, esta refleja un valor de .947, lo que indicaría que el instrumento es confiable para su uso en su versión de 30 ítems.

Tabla 2

Confiabilidad por alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral

	Cronbach's Alpha	N de Items
Satisfacción laboral	.952	36

La tabla presenta el resultado de confiabilidad de la variable satisfacción laboral, esta refleja un valor de .952, por lo cual indicaría que el instrumento es confiable para su uso en su versión de 36 ítems.

Tabla 3

Baremos para análisis de nivel

	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Satisfacción laboral	36	85	133
	84	132	180
Las condiciones físicas y/o materiales	5	13	19
	12	18	25
	4	10	16

Beneficios laborales y/o remunerativos	9	15	20
Políticas administrativas	5	13	19
Relaciones Sociales	12	18	25
Desarrollo personal	5	13	19
Desempeño de tareas	12	18	25
Relación con la autoridad	6	15	23
	14	22	30
	6	15	23
	14	22	30
	5	13	19
	12	18	25

Se determinó los baremos para el análisis descriptivo estadístico lo cuales incluyeron las variables de estudio y sus dimensiones.

Tabla 4

Instrumento de la variable Gestión del talento humano

Elementos	Descripción
Instrumento	Escala de gestión del talento humano
Autor	Cusquisibán Custodio Olga Lidia
Año	2020
Objetivo	Evaluar la variable Gestión del talento humano
Dimensiones	Recompensar, Desarrollar, Retener.
Nº de Items	30
Población	250 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc
Muestra	80 trabajadores seleccionados bajo criterios de inclusión y exclusión

Nota. Elaboración propia

Tabla 5

Instrumento de la variable Satisfacción laboral

Elementos	Descripción
Instrumento	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Autor	Retamozo Retamozo Alexander Miguel
Año	2018
Objetivo	Evaluar la variable Satisfacción Laboral
Dimensiones	Las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o administrativos, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.
Nº de Items	36
Población	250 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc
Muestra	80 trabajadores seleccionados bajo criterios de inclusión y exclusión

Nota. Elaboración propia

Para llevar a cabo la recolección de datos con el propósito de este proyecto, la técnica de investigación que se utilizó es el cuestionario, cabe mencionar que nuestra herramienta a utilizar serán las preguntas cerradas las cuáles nos permitirá recolectar datos, según (Castro

Márquez, 2016) indica que las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

De los materiales y métodos empleados en la investigación se realizó una encuesta a los colaboradores de algunas áreas de la municipalidad distrital de Hualgayoc con la finalidad de obtener información de las variables de estudio.

Haciendo incapie es primordial que los encuestados generen sus respuestas mediante un criterio ético, según (Sampieri, 2013) la ética en la investigación, la investigación involucra seres humanos la investigación en las ciencias médicas y sociales involucra seres humanos como participantes en experimentos encuestas, entrevistas y estudios cualitativos. Incluso, a veces son coinvestigadores. Aun cuando se revisas registros escolares, cartas y materiales audiovisuales, se involucra a personas, las cuales tienen derechos como sujetos de un estudio. Por ello, los aspectos éticos son relevantes.

Como procedimiento de recolección de datos como primera etapa de la presente investigación, se realizó contacto con el Gerente Municipal de la municipalidad Distrital de Hualgayoc, para la autorización correspondiente, ante lo cual se le explicó la información necesaria y apropiada acerca de la investigación que se ejecutaría en las instalaciones de dicha entidad pública, para lo cual se estableció un compromiso entre ambas partes para realizar la recolección de datos de manera eficiente y oportuna y en las fechas establecidas con anterioridad, una vez terminada la primera etapa se seleccionó los instrumentos apropiados con su respectiva validez y confiabilidad que nos permite obtener los datos que se busca en dicha investigación, seleccionado los instrumentos se procedió a visitar las instalaciones de mencionada entidad pública para aplicar los instrumentos de las variables

gestión del talento humano y satisfacción laboral, siguiendo con la investigación se procedió a explicar a los trabajadores sobre el objetivo del presente estudio que se aplicará para lo cual se brindó indicaciones del llenado de las encuestas. Como última etapa de este proceso los cuestionarios fueron llenados cuidadosamente por los trabajadores.

Para el análisis de datos de esta investigación se empleó el programa Microsoft Excel para la tabulación de valores y luego la data se obtuvo aplicando el Software estadístico SPSS 21.

Tomando en cuenta los aspectos éticos y lo que infiere la universidad se realizó de acuerdo a los criterios, normas y posiciones establecidas, por otro lado, es de precisar que se han honrado la información captada de otros autores, y todo lo realizado es en formato APA.

Por consiguiente tomando la información de código ética de Concyteq nos dice que el investigador debe conocer y cumplir con la normativa institucional y nacional que regulan la investigación. En ese marco normativo debe desarrollar su investigación y respetar los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 6 Análisis de nivel de la variable gestión del talento humano

	F	%
Nivel Malo	12	15
Nivel Regular	56	70
Nivel Bueno	12	15
Total	80	100

El 70% de los encuestados indican una regular gestión del talento humano en la municipalidad es, el 15% un nivel bueno y solo el 15% un nivel malo.

Tabla 7: Análisis de nivel de la variable satisfacción laboral

	F	%
Nivel Malo	3	4
Nivel Regular	50	63
Nivel Bueno	27	34
Total	80	100

El 63% de los encuestados indican una regular satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad es, el 34% un nivel bueno y solo el 4% un nivel malo.

Tabla 8: Análisis de nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

	F	%
Nivel Malo	5	6
Nivel Regular	28	35
Nivel Bueno	47	59
Total	80	100

El 59% de los encuestados indican una buena condición físicas y/o materiales de los trabajadores en la municipalidad es, el 34% un nivel regular y solo el 6% un nivel malo.

Tabla 9: Análisis de nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

	F	%
Nivel Malo	58	73
Nivel Regular	22	28
Nivel Bueno	0	0
Total	80	100

El 73% de los encuestados indican malos beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores en la municipalidad es, el 28% un nivel regular y ninguno a nivel bueno.

Tabla 10: Análisis de nivel de la dimensión políticas administrativas

	F	%
Nivel Malo	32	40
Nivel Regular	34	43
Nivel Bueno	14	18
Total	80	100

El 43% de los encuestados indican un nivel regular políticas administrativas de los trabajadores en la municipalidad es, el 40% un nivel malo y solo el 18% un nivel bueno.

Tabla 11: Análisis de nivel de la dimensión relaciones sociales

	F	%
Nivel Malo	5	6
Nivel Regular	47	59
Nivel Bueno	28	35
Total	80	100

El 59% de los encuestados indican un nivel regular en las relaciones sociales de los trabajadores en la municipalidad es, el 35% un nivel bueno y solo el 6% un nivel malo.

Tabla 12: Análisis de nivel de la dimensión desarrollo personal

	F	%
Nivel Malo	5	6
Nivel Regular	17	21
Nivel Bueno	58	73
Total	80	100

El 73% de los encuestados indican un buen nivel en el desarrollo personal de los trabajadores en la municipalidad es, el 21% un nivel regular y solo el 6% un nivel malo.

Tabla 13: Análisis de nivel de la dimensión desempeño de tareas

	F	%
Nivel Malo	4	5
Nivel Regular	49	61
Nivel Bueno	27	34
Total	80	100

El 61% de los encuestados indican un nivel regular en el desempeño de tareas en la municipalidad es, el 34% un nivel bueno y solo el 5% un nivel malo.

Tabla 14: Análisis de nivel de la dimensión relación con la autoridad

	F	%
Nivel Malo	5	6
Nivel Regular	28	35
Nivel Bueno	47	59
Total	80	100

El 59% de los encuestados indican un buen nivel en relación con la autoridad en la municipalidad es, el 35% un nivel bueno y solo el 6% un nivel malo.

Estadística inferencial

Para lograr un análisis correlacional se debe determinar el tipo de comportamiento de los datos, ya sea normal o no, por ello se aplica la prueba de Kolmogórov-Smirnov ($n > 30$).

Tabla 15: Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y gestión del talento humano

	Kolmogórov-Smirnov		
	estadístico	de	Sig.
Satisfacción laboral	.138	80	.001
Gestión del talento humano	.127	80	.003

La tabla 15 expresa el análisis de la prueba de normalidad expresa la distribución de los datos según las variables se logra observar que ambas variables presentan un valor de sig. menor al 0.05, concluyendo que las variables presentan una distribución asimétrica. Por tal motivo se sugiere el uso de una prueba no paramétrica mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para los siguientes análisis.

Objetivo general

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la satisfacción laboral.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 16: Correlación entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano

		Satisfacción laboral	
Spearman's rho	Gestión del	Correlation Coefficient	,952**
	talento	Sig. (2-tailed)	,000
	humano	N	80

La tabla 6 expresa que la correlación entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano es positiva muy alta (0.952). Lo que significa que si se evidencia la existencia de relación entre las variables ya que el nivel de sig. < 0.05 .

Objetivo Específico 1

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas y/o materiales.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y las condiciones físicas y/o materiales.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)

- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 17

Correlación entre la gestión de talento humano y las condiciones físicas y/o materiales

			Condiciones físicas y/o materiales
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	,804**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	80

La tabla 16 demuestra una correlación positiva (sig. < 0.05) alta (0.804) entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas y/o materiales, lo que significa que a mejores condiciones físicas y/o materiales, mejor será la gestión del capital humano.

Objetivo Específico 2

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 18

Correlación entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos

		Beneficios laborales y/o remunerativos	
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	,699**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	80

La tabla 17 indica una correlación positiva (sig. < 0.05) moderada (0.699) entre los beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión del talento humano, indicando que mientras existan mayores beneficios laborales y/o remunerativos, mejor será la gestión del talento humano.

Objetivo Específico 3

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 19

Correlación entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas

		Beneficios laborales y/o remunerativos
		OS

	Gestión del	Correlation Coefficient	,392**
Spearman's rho	talento	Sig. (2-tailed)	,000
	humano	N	80

La tabla 18 indica una correlación positiva (sig. < 0.05) baja (0.392) entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas. Es lo mismo que a mayores políticas administrativas, mejor será la gestión del capital humano.

Objetivo Específico 4

Contraste de hipótesis

- H¹: Existe conexión significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales.
- H⁰: No existe conexión significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H⁰)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H¹)

Tabla 20

Correlación entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales

			Relaciones sociales
	Gestión del	Correlation Coefficient	,720**
Spearman's rho	talento	Sig. (2-tailed)	,000
	humano	N	80

La tabla 19 indica una relación positiva (sig. < 0.05) alta (0.720) entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales. Entendiéndose que a mayor relación social, mejor será la gestión del talento humano.

Objetivo Específico 5

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 21

Correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal

		Desarrollo personal
Spearman's rho	Gestión del talento humano	,774**
	Correlation Coefficient	,000
	Sig. (2-tailed)	80
		N

La tabla 20 revela una correlación positiva (sig. < 0.05) alta (0.774) entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal. De suerte que a mayor desarrollo personal, mejor será la gestión del talento humano.

Objetivo Específico 6

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas.
- H^0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 22

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas

			Desempeño de tareas
	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	,802**
Spearman's rho		Sig. (2-tailed)	,000
		N	80

La tabla 21 expresa una correlación positiva (sig. < 0.05) alta (0.802) entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas. De modo que se interpreta como: a mejor desempeño de tareas, mejor será la gestión del talento humano.

Objetivo Específico 7

Contraste de hipótesis

- H^1 : Existe conexión significativa entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad.
- H^0 : No existe conexión significativa entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad.

Decisión

- $P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H^0)
- $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (H^1)

Tabla 23

Correlación entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad

			Relación con la autoridad
	Gestión del	Correlation Coefficient	,826**
Spearman's rho	talento	Sig. (2-tailed)	,000
	humano	N	80

La tabla 22 expresa una correlación positiva (sig. < 0.05) alta (0.826) entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad. Lo que significa que a mayor relación de laborabilidad con la autoridad administrativa, mejor será la gestión del talento humano.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Durante la elaboración del trabajo de investigación se presentaron ciertas limitaciones tales como : la búsqueda de antecedentes de investigación que guarden relación con ambas variables a nivel internacional principalmente y en menor grado a nivel nacional. Por otro lado, son pocas las investigaciones que toman al sector público como objeto de estudio, en su mayoría de casos se tratan de empresas del sector privado, por lo cual la búsqueda es más exhaustiva para poder hallar dichos antecedentes. Así mismo, otra limitación fue las etapas para poder aplicar los instrumentos a la muestra, debido a que al ser una entidad pública, se requieren de varios permisos y autorizaciones para poder llegar a ello.

En el estudio, con respecto al objetivo principal: Determinar la relación que existen entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, año 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 02, lo cual existe una correlación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humano siendo de positiva muy alta. Este resultado presenta similitud con el estudio de (Cusquisibán, 2020), quien también halló una relación positiva bastante alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; del mismo modo, (Girón, 2021), también determinó una significancia positiva. Por el contrario, presentan diferencia con (Cotrina y Núñez, 2020), quienes en su investigación determinaron que la correlación entre ambas variables en los colaboradores del área administrativa es prácticamente casi nula.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número

03, señalando que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión porque a mejores condiciones físicas que se les brinda a los colaboradores o mejor apoyo en materiales, determina una mejor condición de gestión del capital humano para los colaboradores. Los resultados tienen diferencia con (Escobedo, 2020), quien en su investigación obtuvo como resultado teniendo en cuenta la escala de medición de su instrumento señalando que existe un nivel regular.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 04, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión porque, a mayor existencia de beneficios laborales y/o remunerativos, los colaboradores perciben mejor será la gestión del talento humano. Los resultados tienen similitud con el trabajo desarrollado por (Bendezú, 2020) quien en su investigación determinó que efectivamente existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la compensación laboral.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 05, lo cual existe una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, porque a mayores políticas administrativas, mejor será la gestión del talento humano. Los resultados tienen similitud con el trabajo de (Retamozo, 2020), quien en su estudio determinó también una significancia alta, siendo el caso en su investigación que los colaboradores podían organizar

su vida acorde al horario laboral asignado. Por otro lado, esta dimensión también abarca el manual de operación y funciones y el reglamento de organización y funciones.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 06, siendo que efectivamente existe una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión, porque a mayor relación social, se determina una mejor gestión del talento humano. Los resultados tienen cierta diferencia con el trabajo de (Escobedo, 2020), quien en su investigación detreminó que existe un nivel regular en esta dimensión. Asimismo (Retamozo, 2020), evidenció en su investigación que las relaciones sociales no es la mejor, presentando un nivel de diálogo deficiente. Por lo cual, se determina la diferencia con esos autores, debido a que la comunicación entre los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc sí presentan un nivel alto, por lo cual si existe una buena comunicación y clima laboral.

Con respecto al objetivo específico 5: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desarrollo personal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 07, lo cual se determinó que existe una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión, porque a mayor desarrollo personal por parte de los colaboradores de la municipalidad distrital de hualgayoc, se determina una mejor gestión del talento del capital humano. Los resultados presentan diferencia con el estudio de (Escobedo, 2020), quien en su investigación determinó un nivel regular, esto debido a la falta de planes de capacitación y formación en los colaboradores. Por tanto, el desarrollo personal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayóc, está fuertemente relacionado a la gestión del talento humano.

Con respecto al objetivo específico 6: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 08, que necesariamente existe una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión, porque a mayor desempeño de tareas, mejor será la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de hualgayoc. Los resultados tienen similitud con el trabajo de (Palacios, 2022), quien en su estudio determinó que efectivamente hay una correlación de nivel alto y significativo entre la gestión del talento humano con la dimensión del desempeño laboral. Asimismo (Cusquisibán, 2019), determina que cuanto mejor es la práctica de la gestión del talento humano, tanto mayor será el nivel de satisfacción, esto debido a la diversidad de tareas, que implica tener un balance de las labores asignadas a los colaboradores, como una adecuada retroalimentación que reciban de forma mensual.

Con respecto al objetivo específico 7: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la relación con la autoridad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. En el cual se obtuvo a través de la tabla número 09, que efectivamente existe una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión, porque a mayor relación de los colaboradores con la autoridad, mejor será la gestión del talento humano. Los resultados tienen diferencia con el trabajo de (Escobedo, 2020) quien en su investigación determinó que el nivel era regular, siendo ese el valor inferido por los colaboradores de la entidad con respecto a la relación con el funcionario de mayor jerarquía. Por consiguiente, la relación y clima de la laborabilidad de los colaboradores de la entidad edil en estudio es mejor que el estudio en mención.

Conclusiones

Se llega a concluir que, según los hallazgos encontrados, que existe una relación significativa y muy alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de hualgayoc, 2022. Por lo cual, se refuta la hipótesis nula y, por otro lado, se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, demostrando cuanto mayor es la gestión del talento humano, mayor será la motivación de los colaboradores de la municipalidad, esto debido a que hay ciertas dimensiones puntuales que guardan total sentido con esa relación tan positiva y alta .

En relación con el objetivo principal, se determinó la relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de hualgayoc, 2022. Tomando en cuenta los resultados de correlación y significancia =.00, lo que significa que se está rechazando la hipótesis nula. Lo que implica, que existe una relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de la municipalidad. Por lo que, la institución debe tomar en cuenta todas las dimensiones que se mencionarán a continuación, a fin de realizar una mejor gestión y poder alcanzar los objetivos planificados, además de crear un buen ambiente laboral.

En relación al objetivo específico 1, se determinó la relación positiva entre la gestión de talento humano y las condiciones físicas y/o materiales para los colaboradores de la municipalidad distrital de hualgayoc, 2022. Tomando en cuenta la alta relación , es importante mencionar que la entidad tiene que velar por prestar las mejores condiciones físicas y materiales a los colaboradores para que puedan realizar sus distintos tipos de funciones, debido a que esto es percibido como una buena gestión del talento humano para ellos.

En relación al objetivo específico 2, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Tomando en cuenta que los resultados determinaron una relación moderada, significa que los colaboradores de la municipalidad toman en cuenta los beneficios laborales y remunerativos que perciben por parte de la misma. Por lo cual, será fundamental que la institución cumpla con todos sus pagos en puntualidad para no quebrar esta relación.

En relación al objetivo específico 3, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y las políticas administrativas de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Siendo una relación positiva baja. Por lo cual, la institución tiene que elaborar sus políticas administrativas que sean lo mejor para poder establecer los lineamientos determinados, tomando en cuenta que estas son consideradas por parte de los colaboradores como una mejora para la gestión del talento humano. Esta relación positiva, pero baja se debe a que los colaboradores de la entidad edil ya están acostumbrados y comprometidos, o también se puede señalar que no se han cambiado dichas políticas en mucho tiempo, lo que llevaría a los colaboradores a una zona de confort.

En relación al objetivo específico 4, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y las relaciones sociales de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Siendo una relación positiva alta. Por lo cual, la institución debe velar por el buen clima laboral, siendo una buena alternativa días de integración y la rotación de equipos de trabajo para que puedan integrarse entre todos los colaboradores.

En relación al objetivo específico 5, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desarrollo personal de los colaboradores de la municipalidad

distrital de Hualgayoc, 2022. Siendo una relación positiva alta. Por lo cual, la institución debe prestar atención en ello, mediante el departamento de recursos humanos, quienes tienen la gestión del talento humano, deben realizar un buen análisis de cada perfil de los colaboradores, para poder premiarles con un ascenso y puedan hacer línea de carrera, lo cual significa un desarrollo para cada colaborador. Asimismo, los distintos talleres orientados a mejorar sus capacidades y potenciar el talento, serán vital para la percepción de los mismos en cuanto al proceso de gestión del talento humano por parte de la municipalidad.

En relación al objetivo específico 6, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño de tareas de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Siendo una relación positiva alta. Por lo cual, la institución debe tomar en cuenta que las tareas asignadas sean creadas acorde al perfil del puesto solicitado y que dicho puesto sea ocupado por el perfil idóneo del colaborador o que se pueda ir capacitando en el camino. Esto se encarga el departamento de gestión del talento humano, por lo cual su rol será importante tanto para la empresa como para los colaboradores.

En relación al objetivo específico 7, se determinó la relación positiva entre la gestión del talento humano y la Relación con la autoridad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022. Siendo una relación positiva alta. Por lo cual, la institución debe seguir trabajando de la forma jerárquica en la cual llevan sus procesos y en la que se encamina la comunicación y autorizaciones. Los colaboradores tienen asumido los principios de autoridad que existe en la institución.

REFERENCIAS

- Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., Picasso, F., Ramírez, J., y Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Uruguay: Universidad de la República.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación. 6ta Edición*. Venezuela: Episteme.
- Bendezú Pacífico, K. I. (2021). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada (TESIS DE GRADO). *UNHEVAL*, 22-28.
- Castro Márquez, Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Charres Miranda, J. G. (2018). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia de la Municipalidad Centro Poblado San Antonio - 2018 (TESIS)*. San Pablo-Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Cotrina Becerra, A. M., y Núñez Merlo, D. (2019). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca 2019 (TESIS PARA TÍTULO)*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU).
- Criollo, J. (30 de Abril de 2019). *ohumanojhce/6-ventajas-de-la-gestion-del-talento-humano*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/talentohumanojhce/6-ventajas-de-la-gestion-del-talento-humano>

- Cusquisibán Custodio, L. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la I.E.P. Magda Portal de San Martín de Porres, 2019 (TESIS DE MAESTRÍA)*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Escobedo Alvarado, M. A. (2021). *Prácticas de Recursos Humanos y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Trabajador de la Empresa SERGEME, Cajamarca 2020 (TESIS PARA TÍTULO)*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Fernández Pasapera, L. (2021). *Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020 (TESIS DE DOCTORADO)*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Giron Bedon, S. C. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021 (TESIS DE MAESTRÍA)*. Lima- Perú: Universidad César Vallejo.
- González Vázquez, K. Y., Román Cortez, K. R., y Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista Científica Convenio de las Ciencias*, 1175-1185.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología De La Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de a Investigación. Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación- las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

- Iberico Llanos, M. M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016 (TESIS)*. Amzonas-Perú: Universidad César Vallejo.
- Palacios Maldonado, L. A. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL – Cajamarca, 2020 (TESIS DE MAESTRÍA)*. Cajamarca: Universidad César Vallejo.
- Paredes Floril, P. R., y Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de guayaquil. *Journal ot the Academy*, 44-61.
- Question, PRO. (5 de Julio de 2021). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Retamozo Retamozo, A. M. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018 (TESIS DE MAESTRÍA)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sánchez Hernández, V. (3 de Julio de 2021). *Metodología de la investigación bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México: McGraw-Hill.
- Sevilla Arias, P. (11 de Septiembre de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Zamora Cerna, A. N. (2020). *Presupuesto participativo y gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Tauca, Provincia de Pallasca- 2019 (TESIS)*. Chimbote: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1.

Matriz de consistencia

Título: “ Gestion Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Hualgayoc, 2022”				
Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad	General: El objetivo general es determinar la relación que existen entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los	Variable 1: Gestión del talento humano	Tipo de Investigación: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental,	Población: Conformado por 250 colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022.

Título: “ Gestion Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Hualgayoc, 2022”

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
Distrital de Hualgayoc, año 2022?	trabajadores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, año 202			Muestra: 80 colaboradores de la municipalidad distrital de Hualgayoc, 2022.
	<p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y Las condiciones físicas y/o materiales.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los Beneficios laborales y/o remunerativos.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las Políticas administrativas.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	

Título: “ Gestion Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Hualgayoc, 2022”

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las Relaciones sociales.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desarrollo personal.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desempeño de tareas.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Relación con la autoridad.</p>		<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = La Responsabilidad Social Empresarial</p> <p>O2 = Innovación</p> <p>r = Correlación entre dichas variables</p>	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variable

Título: “Gestion Del Talento Humano Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Hualgayoc, 2022”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	La variable Gestión del Talento Humano se medirá a través de las dimensiones recompensar, desarrollar y retener. (Cusquisibán,2020)	La gestión del talento humano es el proceso para gestionar, potenciar y retener el talento humano de una entidad.	Recompensar	Remuneración Programa Incentivos Prestaciones servicios	de y 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Desarrollar	Capacitación Desarrollo de las personas Desarrollo de las organizaciones	
			Retener	Relaciones con los empleados Higinene ,seguridad y calidad de vida	

Satisfacción
laboral

La satisfacción
laboral es la
percepción del
colaborador ante
diversos factores
de una entidad

Las
condiciones
físicas y/o
maeriales

Distribución física
del ambiente donde
trabajo
La comodidad
El ambiente físico
Existe comodidades

Escala de Likert

1 = Totalmente en
desacuerdo
2 =En desacuerdo
3 = Indeciso
4 = De acuerdo
5 = Totalmente de
acuerdo

Beneficios
laborales y/o
remunerativos

Mi sueldo es muy
bajo
Me siento mal
Sueldo aceptable
Expectativas
económicas

Políticas
administrativas

Mal trato
La sensación que
tengo de mi trabao
Me disgusta mi
horario
El horario de trabajo
es incómodo

No reconocen el
esfuerzo

Relaciones
Sociales

El ambiente creado
por mis compañeros
Me agrada trabajar
con mis compañeros
Prefiero tomar
distancia
La solidaridad es una
virtud

Desarrollo
personal

Siento que el trabajo
es justo a mi manera
Mi trabajo me
permite desarrollarme
Disfruto cada labor
Me siento feliz
Mi trabajo me hace
sentir realizado
haciendo mi trabajo
me siento bien

.Desempeño de tareas	La tarea que realizo es tan valiosa Las tareas las percibo como algo sin importancia Me siento realmente útil Mi trabajo me aburre Me siento complacido Me gusta el trabajo que realizo
Relación con la autoridad	Los jefes son comprensivos Es grata la disposición de mi jefe Llevarse bien con el jefe Mi relación con mis compañeros es cordial No me siento a gusto

Mi jefe valora mi
esfuerzo