



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE MOHO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA - PERÚ**

**2025**



**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE MOHO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ROBERTO PAYE-COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 066-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 26 de marzo de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025-CU-19000 de fecha 20-12-2024 de **MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : jueves 27 de marzo de 2025
- \* Hora : 08:00 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto  
DECANO (a)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 316-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 22 de julio 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8588** de fecha 16 de julio de 2024, del **Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



## RESOLUCIÓN N° 195-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de junio 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6574** de fecha 27 de mayo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024**; presentado por el (la) **Bach. MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
Dr. S. S. Luciano Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIVIR EN EL TRABAJO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
3	<a href="https://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



### METADATOS COMPLEMENTARIOS

<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024</b>	
<b>DATOS DEL AUTOR</b>	
NOMBRES Y APELLIDOS	MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI
NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	70833306
<b>DATOS DEL ASESOR</b>	
NOMBRES Y APELLIDOS	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI
NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	02145441
<b>DATOS DEL JURADO</b>	
<b>PRESIDENTE DEL JURADO</b>	
NOMBRES Y APELLIDOS	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI
NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	01693080
<b>MIEMBRO DEL JURADO 1</b>	
NOMBRES Y APELLIDOS	Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI
NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	02291995
<b>MIEMBRO DEL JURADO 2</b>	
NOMBRES Y APELLIDOS	Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	DNI
NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	01324434



DATOS DE INVESTIGACIÓN	
LINEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
GRUPO DE INVESTIGACIÓN	NO APLICA
AGENCIA DE FINANCIAMIENTO	SIN FINANCIAMIENTO
UBICACION GEOGRAFICA DE LA INVESTIGACIÓN	<p>PAÍS: PERÙ  DEPARTAMENTO: PUNO  PROVINCIA: MOHO  DISTRITO: MOHO</p> <p><b>COORDENANZAS:</b>  LATITUD:- 15°21'39"  LONGITUD:- 69°29'59"</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/xVyPWYyqH9Pzx58s7">https://maps.app.goo.gl/xVyPWYyqH9Pzx58s7</a></p> 
AÑO O RANGO DE AÑOS EN QUE SE REALIZO LA INVESTIGACIÓN	ENERO A DICIEMBRE DEL 2025
URL DE DISCIPLINAS OCDE <a href="https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&amp;type=E210PE91215G0&amp;p=URL+DE+DISCIPLINAS+OCDE">https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&amp;type=E210PE91215G0&amp;p=URL+DE+DISCIPLINAS+OCDE</a>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA <a href="https://concepto.de/administracion-publica/">https://concepto.de/administracion-publica/</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"  
*Manuel*  
Dr. Roberto Payá Colquechaca  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Maribel Jessica Paríapaza Pyampmani identificado con DNI Nro. 70833306 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

Gestion de talento humano y Calidad de Vida  
laborales de los servidores de la municipalidad Provincial  
de Mocho, 2024

Asesorado por: \_\_\_\_\_

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 19 de Abril del 2025

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISTA



Huella



### DEDICATORIA

*A mi querida familia, por el apoyo incondicional a lo largo de mi trayectoria, dignas de todos los orgullos y siempre destacadas por sus grandes virtudes.*

*A Dios que me ha dado la fortaleza, quien inspiro mi espíritu para la realización de este estudio, por darme salud y bendición para alcanzar mis metas como persona y como profesional.*



### AGRADECIMIENTO

*A la Universidad Andina Nèstor Càceres Velàzquez quien me dio la bienvenida a una formación de nuevos profesionales, impartiendo conocimientos de calidad.*

*A mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar a conseguir mis objetivos trazados.*

*A mi familia por haberme forjado como persona íntegra, quien me motivó constantemente para alcanzar mis anhelos.*



## ÌNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>ix</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xvii</b>

### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

<b>1.1. Planteamiento del problema .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2. Delimitación de la investigación .....</b>	<b>20</b>
1.2.1. Delimitación espacial.....	20
1.2.2. Delimitación social .....	21
1.2.3. Delimitación temporal .....	21
<b>1.3. Formulación del problema.....</b>	<b>21</b>
1.3.1. Problema general .....	21
1.3.2. Problemas específicos.....	21
<b>1.4. Justificación del estudio.....</b>	<b>21</b>

### CAPÍTULO II OBJETIVOS

<b>2.1. Objetivo general.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>23</b>

### CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

<b>3.1. Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>24</b>
3.1.1. A nivel internacional.....	24
3.1.2. A nivel nacional .....	25
3.1.3. A nivel local.....	26



**3.2. Bases teóricas..... 27**  
 3.2.1. Gestión del talento humano ..... 27  
 3.2.2. Calidad de vida laboral ..... 33  
**3.3. Marco conceptual..... 42**

**CAPÍTULO IV  
HIPÓTESIS**

**4.1. Hipótesis general..... 48**  
**4.2. Hipótesis específicas..... 48**  
**4.3. Variables ..... 48**  
**4.4. Operacionalización de variables..... 49**

**CAPÍTULO V  
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

**5.1. Enfoque de la investigación..... 50**  
**5.2. Método aplicado a la investigación..... 50**  
**5.3. Tipo de investigación ..... 51**  
**5.4. Nivel de investigación ..... 51**  
**5.5. Diseño de investigación..... 51**  
**5.6. Población y muestra..... 51**  
 3.6.1. Población ..... 51  
 3.6.2. Muestra ..... 51  
**5.7. Técnicas e instrumento ..... 51**  
 3.7.1. Técnica..... 51  
 3.7.2. Instrumento ..... 51  
**5.8. Confiabilidad y validez del instrumento..... 52**  
 3.8.1. Confiabilidad ..... 52  
 3.8.2. Validez ..... 52  
**5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 52**  
**5.10. Contrastación de hipótesis ..... 52**

**CAPÍTULO VI  
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



**6.1. Presentación de resultados..... 57**

**6.2. Discusión de resultados ..... ¡Error! Marcador no definido.**

**CONCLUSIONES ..... 69**

**RECOMENDACIONES ..... 71**

**REFERENCIA ..... 72**

ANEXOS ..... 89

Matriz de consistencia ..... 90

Matriz de datos..... 92

Instrumento ..... 93

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Operacionalización de variables ..... 49

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento ..... 52

Tabla 3. Prueba de Tau b de la HG ..... 53

Tabla 4. Prueba de Tau b de la HE1 ..... 54

Tabla 5. Prueba de Tau b de la HE2 ..... 55

Tabla 6. Prueba de Tau b de la HE3 ..... 56

Tabla 7. Resultados de la normalidad de los datos ..... 57

Tabla 8. Baremo de correlaciones..... 58

Tabla 9. Correlación entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 10. Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas 61

Tabla 11. Correlación entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas63

Tabla 12. Correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral .... 65



### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y la calidad de vida ..... 59

Figura 2. Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y condiciones objetivas61

Figura 3. Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y condiciones subjetivas ..... 63

Figura 4. Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ..... 65



## RESUMEN

El presente trabajo se realizó en la Municipalidad Provincial de Moho con el propósito de identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los servidores de dicha entidad en el año 2024. La investigación aportó una metodología estructurada que permitió cumplir con los objetivos planteados, utilizando instrumentos y técnicas que facilitaron la descripción y análisis del problema planteado. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, fundamentado en la recolección y escrutinio de cifras para desentrañar el vínculo entre las dos variables. Se distinguió por un estudio de carácter correlacional, con un enfoque no experimental y de enfoque transversal. La multitud incluyó a 50 empleados municipales Provincial de Moho. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo censal no probabilístico, y se les aplicaron cuestionarios que permitieron recolectar la información requerida. Los resultados obtenidos evidenciaron una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de  $Rho=0.668$  con una significancia bilateral de 0.000, lo cual es menor a 0.05, confirmando la existencia de una relación relevante entre las variables analizadas. En este contexto, se concluyó que la gestión del talento humano incide directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de sus dimensiones principales: asignación de personas, políticas de recompensas y desarrollo del personal.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, calidad de vida laboral, relación, dimensiones.



## ABSTRACT

This work was carried out in the Provincial Municipality of Moho with the purpose of identifying the relationship between human talent management and the quality of work life of the employees of said entity in the year 2024. The research provided a structured methodology that allowed meet the stated objectives, using instruments and techniques that facilitated the description and analysis of the problem posed. This study used a quantitative approach, based on the collection and scrutiny of figures to unravel the link between the two variables. It was distinguished by a correlational study, with a non-experimental and cross-sectional approach. The crowd included 50 Moho Provincial municipal employees. The participants were selected through non-probabilistic census sampling, and questionnaires were administered to them that allowed the required information to be collected. The results obtained showed a significant relationship between human talent management and quality of work life. The Pearson correlation coefficient showed a value of  $Rho=0.668$  with a bilateral significance of 0.000, which is less than 0.05, confirming the existence of a relevant relationship between the analyzed variables. In this context, it was concluded that human talent management directly affects the quality of work life of workers, through its main dimensions: assignment of people, reward policies and staff development.

**Keywords:** Human talent management, quality of work life, relationship, dimensions.



## INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas han sido objeto de críticas constantes debido a su burocracia excesiva, lentitud operativa y servicios de calidad limitada, además de contar con personal poco capacitado. A pesar de los esfuerzos por parte de los gobiernos para mejorar la gestión pública, especialmente en la gestión del talento humano, estos problemas persisten a nivel global.

La investigación plantea propuestas para modernizar las instituciones públicas, con el objetivo de brindar servicios eficientes y optimizar la calidad de vida laboral.

El trabajo está estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo 1: Planteamiento del problema, formulación de preguntas y justificación.

Capítulo 2: Objetivos generales y específicos del estudio.

Capítulo 3: Marco teórico, antecedentes internacionales, nacionales y regionales, variables, dimensiones y definición de términos.

Capítulo 4: Formulación de la hipótesis, variables y su operacionalización.

Capítulo 5: Metodología de la indagación, perspectiva, diseño, métodos e herramientas utilizados, y análisis de datos.

Capítulo 6: Resultados, interpretación, validación de hipótesis y discusión de los hallazgos.

Finalmente, se despliegan las conclusiones y recomendaciones, acompañadas de la bibliografía y los anexos pertinentes.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

Jaramillo, (2020) señalan que la calidad de vida laboral constituye un factor fundamental para impulsar cambios positivos en las organizaciones modernas, al abordar los desafíos inherentes al entorno laboral y su impacto en los trabajadores. Señalan que los empleados enfrentan riesgos psicosociales, inseguridad y niveles de insatisfacción derivados de sus actividades laborales diarias. Por otro lado, de acuerdo con Ruiz y López (2021), la gestión del talento humano implica etapas como la selección, el reclutamiento, la formación, el crecimiento y el monitoreo del equipo con el objetivo de potenciar sus habilidades y, en consecuencia, incrementar la eficiencia organizacional.

A nivel internacional, Hernández y Torres (2022) analizan cómo, en países europeos, muchas instituciones continúan priorizando objetivos financieros sobre el bienestar laboral, generando condiciones de trabajo desfavorables como contratos temporales e inestables. Estas situaciones incrementan Los peligros psicosociales y su impacto en el bienestar laboral. Asimismo, Pérez y Gutiérrez (2021) advierten que la falta de atención al bienestar laboral en los empleados de instituciones públicas puede derivar



en mayor insatisfacción y problemas psicosociales, afectando especialmente a quienes enfrentan condiciones laborales precarias, como bajos salarios e incertidumbre laboral.

Finalmente, Zayas (2020) resalta que, en un contexto globalizado, las organizaciones deben adaptarse continuamente a las demandas del mercado. Para lograrlo, es esencial que desarrollen un capital humano altamente capacitado, adoptando estrategias innovadoras que potencien las capacidades del personal y fortalezcan su competitividad en un entorno dinámico.

A nivel nacional, las iniciativas destinadas a orientar a las organizaciones en la adopción de estrategias para elevar el bienestar laboral de sus empleados para elevar la calidad de vida laboral de sus empleados aún son limitados. Aunque los directivos reconocen la importancia de abordar este tema, muchas instituciones públicas incrementan las horas de trabajo y la carga laboral, lo que genera mayores riesgos psicosociales. Según Loli et al. (2020), el 18.5% Los empleados del ámbito público peruano muestran una calidad de vida laboral catalogada como media o baja, reflejo de esta problemática.

En un estudio realizado sobre docentes de instituciones públicas en Lima Metropolitana, se evidenció que el 62.7% experimenta un elevado nivel de insatisfacción respecto a su calidad de vida laboral. Esta situación está asociada a problemas de salud, baja percepción de logros personales y altos niveles de despersonalización (Reyes, 2020). Asimismo, Charaja y Mamani (2020), en un análisis de (DIRCETUR), concluyeron que la insatisfacción laboral en muchas instituciones públicas se origina por una débil gestión inadecuada los líderes se preocupan por su bienestar laboral, lo que complica alcanzar las metas institucionales.

Para Maldonado, (2020) determinaron que, en dos municipalidades de Huancayo, la formación y la potenciación de las habilidades de los empleados tiene un efecto



benéfico en su rendimiento en el fortalecimiento del capital humano. Estas acciones no solo potencian el desempeño individual, sino que también aportan a una visión más competitiva de la institución, aspecto crucial en un ambiente laboral cada vez más competitivo y demandante.

A nivel local, Moscoso (2020) realizó una investigación sobre la calidad de vida laboral en los empleados de Provías Nacional en la zona de Puno, evidenciando que las condiciones laborales desfavorables generan altos niveles de estrés y una limitada percepción de bienestar en el entorno laboral. Entre los principales factores se identificaron las bajas remuneraciones, sobrecarga de funciones, condiciones laborales deficientes, falta de estabilidad laboral y contratos precarios. Según el estudio, el 80% de los empleados considera que las condiciones de trabajo son inadecuadas, mientras que el 48% manifiesta una sensación de inestabilidad laboral.

Por otro lado, Cruz (2021) evaluó la gestión del talento humano en la Municipalidad de Cabanillas, provincia de San Román, determinando que esta se encuentra en un nivel regular (45.5%). Entre los problemas destacados están la contratación de personal poco calificado, infraestructura insuficiente, falta de capacitación y escaso reconocimiento a los trabajadores. Estas deficiencias generan una baja motivación en el personal y un cumplimiento de metas institucionales a un nivel intermedio, afectando el nivel de servicio proporcionado por la organización.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

Este estudio se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Moho, localizada en la Plaza de Armas, sin número.



### ***1.2.2. Delimitación social***

Este estudio se dedica a desentrañar teorías y conceptos vinculados a la gestión del capital humano y la excelencia en el entorno laboral.

### ***1.2.3. Delimitación temporal***

Este trabajo de investigación se basó en información recopilada durante el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2023.

## **1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema general***

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?

### ***1.3.2. Problemas específicos***

- ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?
- ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?
- ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?

## **1.4. Justificación del estudio**

### **Teórica:**

El presente estudio permitirá analizar de manera detallada y fundamentada las variables, facilitando una mejor comprensión y estructuración teórica de ambas.

### **Práctico:**

Este estudio permitirá examinar la actualidad de la Municipalidad en relación con la administración del capital humano y la calidad de vida laboral de los servidores,



proporcionando información clave para implementar acciones conjuntas orientadas a su mejora.

**Metodológico:**

La investigación presenta una secuencia de procesos que representan una serie de procesos relacionados y metodologías elaboradas para cumplir con los objetivos planteados, incorporando el uso de herramientas que permitan identificar y describir el problema de estudio. Además, servirá como referencia para futuros análisis relacionados.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la gestión del talento humano con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.
- Determinar la relación de la gestión del talento humano con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.
- Determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. A nivel internacional

Pérez, M., y Gómez, R. (2023) alcanzo el siguiente resultado: En un análisis realizado en empresas públicas de España, se estudió La relación entre la gestión del talento humano y el bienestar en el ambiente laboral. Los creadores subrayaron que la puesta en marcha de iniciativas educativas es crucial continua y estrategias de bienestar integral incrementaron significativamente la satisfacción y productividad de los empleados. Además, concluyeron que las organizaciones que promueven políticas El arte de armonizar la existencia profesional y la personal de manera armoniosa obtienen un mayor nivel de compromiso por parte de sus trabajadores. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 45-60.

Lee, S.,y Park, J. (2022) determino el siguiente resultado: En Corea del Sur, se evaluaron las estrategias de desarrollo del talento humano En entidades gubernamentales y gubernamentales y su impacto en el bienestar psicológico de los empleados. Los hallazgos evidenciaron que las políticas orientadas a la creación de ambientes laborales positivos y al fortalecimiento de las competencias individuales aumentaron la satisfacción



laboral y redujeron el estrés relacionado con el trabajo. *International Journal of Workplace Studies*, 28(3), 123-140.

Smith, A., y Brown, T. (2021) infirio en el siguiente resultado: En Canadá, se investigó cómo la gestión efectiva del talento humano moldea la percepción de la felicidad cotidiana laboral en las instituciones gubernamentales. El estudio determinó que las estrategias de reconocimiento en el ámbito laboral y la flexibilidad en las jornadas de trabajo son determinantes para potenciar la inspiración y el bienestar laboral. *Canadian Public Administration Review*, 49(1), 78-92.

Müller, L., y Schwarz, H. (2020) determino el siguiente resultado: En Alemania, se examinó el impacto de la digitalización de procesos en la orquestación de la gestión del talento humano y su vínculo con el bienestar laboral. Los hallazgos revelaron que el empleo de tecnologías de vanguardia simplifica la administración eficiente de las cargas laborales y promueve un entorno más equilibrado para los trabajadores. *European Journal of Management Studies*, 42(5), 245-260.

Gupta, R., y Patel, S. (2020) alcanzo el siguiente resultado: En la India, un estudio sobre empresas del sector público resaltó que la capacitación continua y la implementación de beneficios laborales, como seguros médicos y programas de retiro, son factores clave para mejorar la percepción del bienestar laboral entre los trabajadores. *Asiática Revista de Gestión de Personal*, 12(4), 300-317.

### ***3.1.2. A nivel nacional***

Torres, J. y Martínez, P. (2023) infirio en el siguiente resultado: En un estudio aplicado a entidades públicas de Lima, se analizó La gestión del talento humano y su conexión con la armonía laboral. Los habitantes de la Tierra son los guardianes de su destino y sorprendentes revelaron claramente que los resultados eran una realidad que los



programas de formación y la evaluación de desempeño son esenciales para fomentar un ambiente laboral saludable. *Revista Peruana de Gestión Pública*, 18(1), 56-70.

López, M. y Ramírez, F. (2022) Investigaron en Arequipa cómo la implementación de políticas de bienestar laboral mejora la felicidad laboral de los empleados municipales. Concluyeron que las instituciones que promueven espacios laborales inclusivos y dinámicos tienen empleados más comprometidos y productivos. *Revista Andina de Administración Pública*, 10(3), 45-62.

Chávez, R. y Paredes, V. (2021) determino que: En Cusco, se realizó un estudio sobre la influencia La visión de los trabajadores respecto la administración del capital humano y su repercusión en su bienestar laboral. Los resultados destacaron la relevancia de los incentivos económicos y el fortalecimiento de habilidades blandas. *Revista de Ciencias Sociales del Perú*, 25(2), 123-140.

Quispe, L. y Mamani, J. (2020) En Puno, se analizó cómo la gestión estratégica de la administración del capital humano influye en el bienestar laboral de los empleados públicos. Los autores concluyeron que las capacitaciones periódicas y la evaluación del clima laboral son determinantes para el crecimiento organizacional. *Publicación de Estudios Organizacionales del Perú*, 19(4), 98-115.

Fernández, E. y Aguilar, C. (2020) determino el siguiente resultado: Este estudio en Trujillo identificó que las prácticas La gestión del personal enfocada en el desarrollo profesional y la sinergia grupal moldea de manera directa la percepción sobre la calidad de vida en el entorno laboral. *Revista Peruana de Recursos Humanos*, 14(1), 65-80.

### ***3.1.3. A nivel local***

Gutiérrez, H. y Choque, T. (2023) En un análisis llevado a cabo en la Municipalidad Provincial de Puno reveló que la administración del capital humano es una tarea ardua y moldea el bienestar holístico de los empleados. Los autores destacaron que



los incentivos y la posibilidad de recibir formación elevan la percepción de la calidad de vida dentro del entorno laboral. *Revista Altiplánica de Gestión Pública*, 8(3), 45-60.

Mamani, J. y Quispe, K. (2022) determino que: Este trabajo, llevado a cabo en municipios del Altiplano, identificó que las políticas de conciliación entre vida laboral y personal son esenciales para la felicidad de los funcionarios públicos. *Revista de Estudios Regionales de Juliaca*, 6(2), 78-95.

Flores, R. y Apaza, L. (2021) determino que: En un análisis sobre la Municipalidad de Moho, se exploró cómo las estrategias de desarrollo la calidad del capital humano influye en el bienestar de los empleados. Los hallazgos indicaron que la capacitación permanente es un componente crucial para elevar la felicidad en el entorno laboral. *Revista de Investigación Altiplánica*, 5(1), 32-50.

Cárdenas, S. y Ramos, T. (2020) En la región de Puno, se evaluó el impacto de las las condiciones laborales afectan directamente el bienestar de los empleados municipales. Se concluyó que la mejora de los recursos disponibles y la promoción de un clima laboral positivo son aspectos críticos. *Revista Altiplano de Ciencias Sociales*, 9(3), 123-140.

Valdez, M. y Torres, H. (2020) En Juliaca, se estudió cómo las prácticas de gestión del capital humano moldean la percepción del bienestar laboral municipales. Los resultados revelaron que la supervisión efectiva y la comunicación abierta Son esenciales para la felicidad en el trabajo. *Revista de Gestión Pública Regional*, 7(2), 67-82.

## **3.2. Bases teóricas**

### ***3.2.1. Gestión del talento humano***

Esta disciplina se centra en lograr los objetivos institucionales, requiriendo una estructura adecuada y, sobre todo, un esfuerzo humano bien coordinado. Este factor resulta crucial para el funcionamiento de cualquier entidad, ya que el desempeño humano



impulsa el progreso de la organización. Si dicho esfuerzo falta, la actividad empresarial se detiene. Por ello, las instituciones deben valorar y priorizar a su equipo humano como un elemento clave para su operatividad y éxito (Vallejo, 2020).

Para lograr los objetivos empresariales, es fundamental gestionar de manera eficiente diversos recursos. Estos Los recursos materiales se dividen en capital humano, equipos y maquinarias, infraestructura y suministros; recursos técnicos, que incluyen sistemas, organigramas y procedimientos; y el talento humano, considerado un recurso clave que engloba la labor humana, saberes, vivencias, habilidades, entusiasmo y destrezas. interés, todos esenciales para el desarrollo organizacional (Vallejo, 2020).

### **Importancia de la gestión del talento humano**

“Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2020).

La gestión del talento humano juega un papel esencial en las organizaciones, siendo un proceso adaptativo que varía según múltiples factores, como la cultura organizacional y el ambiente laboral, la naturaleza del negocio, las tecnologías empleadas, los procesos internos y otras variables clave que influyen directamente en su implementación y efectividad.

“Es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos empresariales e individuales” (Rodríguez, 2020). La administración del talento es la tarea que fomenta la colaboración efectiva entre todos los miembros de la compañía, ya sean empleados, empleados y demás.



## **Dimensión incorporar a las personas**

Se refiere al proceso mediante el cual las organizaciones identifican, seleccionan y reclutan a individuos con las competencias necesarias para desempeñar funciones específicas dentro de la institución. Según González y Martínez (2022), este proceso busca no solo cubrir vacantes, sino también garantizar la adecuación entre las capacidades del individuo y las necesidades estratégicas de la entidad, promoviendo una integración exitosa al entorno laboral.

### ***Indicador Reclutamiento del personal***

Es el procedimiento a través del cual una organización busca atraer candidatos calificados para ocupar posiciones vacantes. Según López y Torres (2022), el reclutamiento puede ser interno o externo y debe estar alineándose con los objetivos estratégicos de la empresa para asegurar la contratación del talento perfecto.

### ***Indicador Selección del personal***

Es la etapa posterior al reclutamiento en la que se evalúa a los candidatos para identificar quién es el más idóneo para ocupar el puesto. Martínez y Gómez (2021) afirman que esta fase incluye entrevistas, pruebas técnicas y análisis de competencias, siendo clave para asegurar un ajuste entre las capacidades del trabajador y los requerimientos organizacionales.

## **Dimensión Colocar a las personas**

Implica asignar a los empleados en puestos específicos de trabajo que se alineen con sus habilidades, competencias y experiencia, optimizando su rendimiento y contribución a los objetivos organizacionales. De acuerdo con Flores y Pacheco (2021), la correcta ubicación del talento humano no solo mejora la productividad, sino que también incrementa la satisfacción laboral al asegurar que las tareas asignadas sean congruentes con las expectativas y capacidades del trabajador.



### ***Indicador Orientación de las personas***

Se refiere al proceso de integración inicial de los nuevos empleados en la organización, brindándoles información sobre las políticas, cultura y funciones específicas. De acuerdo con Ramírez y Chávez (2023), la orientación adecuada reduce la curva de aprendizaje y mejora la adaptación del trabajador al entorno laboral.

### ***Indicador Modelado del trabajo***

Implica el diseño y estructuración de las funciones, roles y obligaciones de un puesto, buscando maximizar la eficiencia y el bienestar del trabajador. Según Quispe y Mamani (2022), el modelado del trabajo debe considerar tanto los objetivos organizacionales como las capacidades individuales para garantizar el éxito en el desempeño.

### ***Indicador Evaluación del desempeño***

Es un entramado meticuloso que evalúa el desempeño de los trabajadores con respecto a los objetivos establecidos. Fernández y López (2020) destacan que esta herramienta permite identificar fortalezas y áreas de mejora, siendo fundamental para la evolución del talento h.

### **Dimensión Recompensar a las personas**

Consiste en la implementación de estrategias para ofrecer incentivos económicos, beneficios sociales o reconocimientos simbólicos que motiven y valoren el desempeño de los trabajadores. Según Ramos y Torres (2023), el diseño de un sistema de recompensas efectivo es clave para fortalecer el compromiso organizacional y fomentar un clima laboral positivo, impactando directamente en elevar el bienestar en el entorno laboral.

### ***Indicador Remuneración***

Hace referencia a la remuneración económica que un trabajador recibe a cambio de su esfuerzo y desempeño laboral. Según Pérez y Ramírez (2021), un sistema de



remuneración justo y competitivo es esencial para mantener la motivación y satisfacción laboral.

### ***Indicador Programa de incentivos***

Consiste en la implementación de esquemas de recompensas adicionales para motivar y reconocer el desempeño excepcional de los empleados. Torres y Gómez (2023) afirman que los incentivos pueden ser económicos o simbólicos, contribuyendo a fortalecer el compromiso organizacional.

### ***Indicador Prestaciones y servicios***

Incluyen los beneficios adicionales que una organización ofrece a sus empleados, como seguros médicos, fondos de pensión y acceso a actividades recreativas. Según Aguilar y Chávez (2022), estos beneficios son esenciales para optimizar la felicidad y el bienestar en el entorno laboral.

### **Dimensión Desarrollo de las personas**

Se vincula con la planificación y ejecución de programas de formación, capacitación y mejora continua que promuevan la evolución tanto profesional como personal de los empleados. Con el propósito de Quispe y Mamani (2022), esta dimensión es esencial para garantizar que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para afrontar los desafíos actuales, consolidando su desempeño y bienestar integral.

### ***Indicador Capacitación***

Es la travesía pedagógica que persigue el conocimiento y la adquisición de saberes y desarrollar habilidades específicas en los empleados para mejorar su desempeño. Ramírez y Quispe (2021) señalan que la capacitación continua fortalece la competitividad organizacional y fomenta la evolución laboral de los compañeros de trabajo.



### ***Indicador Desarrollo de las personas y organizaciones***

Se refiere a las acciones orientadas a mejorar las capacidades y competencias de los empleados, así como a fortalecer la estructura organizacional. De acuerdo con López y Mamani (2022), el desarrollo organizacional implica un enfoque estratégico para alcanzar objetivos a largo plazo.

#### **Dimensión Retener a las personas**

Hace referencia a las estrategias y políticas organizacionales diseñadas para reducir la reducción de la rotación de empleados y el robustecimiento de la fidelidad laboral de los colaboradores y garantizar la continuidad del talento clave. López y Aguilar (2020) explican que la retención de empleados es fundamental para mantener la estabilidad y cohesión en la organización, siendo factores clave los beneficios laborales, la flexibilidad horaria y las oportunidades de crecimiento profesional.

### ***Indicador Relaciones con los empleados***

Incluye las prácticas y políticas diseñadas para promover una comunicación efectiva, resolver conflictos y fortalecer la dedicación de los colaboradores hacia la organización. Según Gómez y Fernández (2020), unas buenas relaciones laborales son clave para un ambiente armónico y productivo.

### ***Indicador Higiene laboral***

Se centra en el entorno físico y ambiental del entorno laboral, buscando prevenir enfermedades y garantizar el bienestar de los empleados. Martínez y Chávez (2023) destacan que la higiene laboral contribuye a reducir el ausentismo y mejorar la productividad.



### ***Indicador Seguridad en el trabajo***

Hace referencia a las medidas preventivas implementadas para salvaguardar la integridad y bienestar de los trabajadores para salvaguardar la salud y la protección de los trabajadores frente a riesgos laborales. Según Torres y Mamani (2021), la seguridad laboral es una prioridad para garantizar un entorno libre de accidentes y lesiones.

### **Dimensión Supervisar a las personas**

Consiste en la monitorización y guía del desempeño laboral a través de líderes o supervisores que aseguren el cumplimiento de metas organizacionales y la alineación con los estándares esperados. Según Fernández y Chávez (2021), la supervisión efectiva implica un equilibrio entre el control y el apoyo, promoviendo un entorno en el que los empleados se sientan valorados y orientados hacia el logro de objetivos comunes.

### ***Indicador Base de datos***

Es un sistema organizado que almacena información sobre los empleados, como sus datos personales, historial laboral y desempeño. Aguilar y Paredes (2022) afirman que una base de datos bien estructurada facilita la elección sabia y la administración meticulosa del capital humano.

### ***Indicador Sistema de información de RRHH***

Consiste en la integración de tecnologías y software para gestionar la información y procesos relacionados con el talento humano, como nóminas, reclutamiento y evaluaciones. Según Pérez y López (2023), este sistema mejora la eficiencia operativa y optimiza los recursos de la organización.

### ***3.2.2. Calidad de vida laboral***

Las definiciones tradicionales de calidad de vida laboral destacan la percepción del trabajador sobre su entorno laboral, considerando factores como la alegría en el puesto, el recorrido en la empresa, la motivación y las urgencias personales, incluyendo



su ámbito personal. En este escenario, abarca todas las estrategias, proyectos y acciones implementadas diseñadas para proteger el bienestar físico y emocional del empleado, generando satisfacción y un sentido de gratitud hacia la organización (Mellado 2021).

Este concepto abarca la habilidad del esfuerzo para producir resultados satisfacción en los colaboradores, siendo resultado de las nuevas formas de organización en el mundo laboral y la gestión del talento humano. Esto otorga un papel esencial a las empresas en su definición y aplicación efectiva (Jaramillo et al., 2020).

### **Importancia de la calidad de vida laboral**

De acuerdo con Jaramillo, (2020), la calidad de vida laboral es crucial, pues se fundamenta en elementos personales como el bienestar, la alegría y la salud de los empleados. Este concepto enfatiza la importancia de priorizar los intereses individuales de los empleados sobre los organizacionales, asegurando condiciones objetivas adecuadas, como espacios físicos seguros, contenido del puesto laboral, remuneración justa, horarios razonables y seguridad en el entorno de trabajo, elementos clave para alcanzar los objetivos empresariales.

Por su parte, Vargas (2019) define que es un proceso sistémico, medible y perceptible que varía según las características y habilidades individuales de los empleados, quienes perciben de manera única su satisfacción y condiciones laborales. En este contexto, el tiempo y el espacio adquieren un rol fundamental, resaltando la importancia de humanizar el entorno laboral y garantizar tanto un ambiente adecuado como una compensación justa por el trabajo realizado, contribuyendo al desarrollo integral de los colaboradores.

### **Dimensión 1. Condiciones objetivas**

En primer lugar, López y Fernández (2021) analizaron cómo las condiciones objetivas influyen en la calidad de vida laboral en instituciones públicas. Su investigación



destacó que factores como la infraestructura adecuada, el acceso a herramientas de trabajo eficientes y la seguridad en el entorno laboral son determinantes para el bienestar de los trabajadores. Los hallazgos indicaron que una mejora en estas condiciones no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también fortalece el compromiso y la productividad del personal.

Además, Gómez y Ramírez (2022) evaluaron el impacto de las condiciones objetivas en el desempeño laboral en el sector público. Los resultados evidenciaron que un ambiente físico adecuado, con espacios organizados y recursos disponibles, contribuye a reducir el estrés laboral y fomenta un clima organizacional más favorable. Su estudio subrayó que la inversión en condiciones objetivas debe ser una prioridad para garantizar el equilibrio entre las demandas del trabajo y las necesidades de los empleados.

### ***Indicador: Salario***

El salario se define como la compensación económica que reciben los trabajadores a cambio de sus servicios laborales. Este indicador no solo evalúa la remuneración en términos absolutos, sino también su capacidad para satisfacer las necesidades básicas, aspiraciones personales y expectativas sociales de los empleados. Un salario justo y competitivo fomenta la motivación, el compromiso y la productividad, siendo además un elemento clave en la retención del talento dentro de las organizaciones. Gómez y Fernández (2022) realizaron un estudio que evidenció cómo el nivel salarial afecta directamente la calidad de vida laboral en instituciones públicas. Los resultados indicaron que una remuneración adecuada no solo permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas, sino que también les otorga seguridad económica para planificar a futuro. Además, resaltaron que los salarios competitivos son determinantes en la reducción de la rotación laboral, ya que los empleados tienden a permanecer en instituciones que valoran su trabajo de forma equitativa. En el sector público, destacaron que las políticas salariales



ajustadas al costo de vida local son esenciales para mantener la moral del equipo y mejorar la percepción organizacional.

### ***Indicador: Estabilidad laboral***

La estabilidad laboral se refiere al nivel de seguridad y continuidad que los empleados perciben respecto a su posición dentro de una organización. Este indicador evalúa no solo la duración de los contratos, sino también la claridad en las políticas de permanencia y las garantías ofrecidas por las instituciones para proteger los puestos de trabajo. La estabilidad laboral es fundamental para reducir el estrés e incrementar la confianza de los empleados, lo que repercute positivamente en su desempeño y calidad de vida. Ramírez y López (2023) analizaron cómo la estabilidad laboral incide en la satisfacción y productividad de los trabajadores en instituciones públicas. Su investigación demostró que los empleados con contratos estables experimentan menores niveles de estrés, lo que les permite enfocarse en sus responsabilidades sin temor a perder su empleo. Además, la estabilidad se asocia con un incremento en el compromiso hacia la institución, ya que los trabajadores sienten mayor confianza en las políticas organizacionales. En su análisis, destacaron que las instituciones públicas con alta estabilidad laboral tienden a atraer y retener talento altamente calificado, fortaleciendo sus capacidades operativas.

### ***Indicador: Modalidad de contrato***

La modalidad de contrato abarca las diferentes formas de vinculación laboral entre los trabajadores y las organizaciones, como contratos indefinidos, temporales, por proyecto o de servicios. Este indicador permite analizar cómo las condiciones contractuales afectan la percepción de seguridad, la motivación, el acceso a beneficios y la planificación a largo plazo de los empleados. Una modalidad de contrato adecuada puede generar mayor satisfacción y lealtad hacia la organización, mientras que un



contrato precario puede producir incertidumbre y desmotivación. López y Quispe (2022) investigaron el impacto de las modalidades contractuales en la calidad de vida laboral en el sector público. Los resultados evidenciaron que los contratos indefinidos ofrecen mayor estabilidad emocional y financiera a los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño y mayor sentido de pertenencia hacia la organización. Por el contrario, las modalidades temporales generan incertidumbre y limitan el acceso a beneficios laborales, lo que afecta negativamente la calidad de vida y la productividad. Además, señalaron que las instituciones con mayor proporción de contratos estables son percibidas como más confiables y atractivas, tanto por sus empleados como por la comunidad en general, fortaleciendo su imagen institucional.

## **Dimensión 2. Condiciones subjetivas**

En primer lugar, Ramírez y López (2022) analizaron cómo las condiciones subjetivas, como la percepción de equidad, la valoración del esfuerzo y el reconocimiento laboral, impactan en la calidad de vida de los empleados. Su estudio destacó que estas condiciones no tangibles son esenciales para crear un entorno laboral positivo, ya que influyen directamente en la motivación y el bienestar emocional del personal. Los resultados señalaron que las organizaciones que promueven un trato justo y un reconocimiento frecuente logran aumentar significativamente el compromiso y la satisfacción laboral, lo que repercute en un mejor desempeño organizacional.

Además, Gómez y Fernández (2023) evaluaron cómo las percepciones subjetivas de los trabajadores sobre su entorno laboral afectan su productividad y bienestar. Su investigación subrayó que aspectos como la percepción de apoyo por parte de los supervisores, el respeto entre compañeros y la confianza en las políticas de la institución tienen un impacto directo en la estabilidad emocional y la calidad de vida laboral. Los hallazgos revelaron que las instituciones que priorizan un ambiente laboral respetuoso y



emocionalmente saludable experimentan menores índices de rotación y mayores niveles de eficiencia operativa.

### ***Indicador: Esfera privada***

La esfera privada abarca las responsabilidades personales, familiares y sociales de los trabajadores que coexisten con sus actividades laborales. Este indicador evalúa cómo las políticas y condiciones organizacionales facilitan la conciliación entre la vida personal y profesional, influyendo directamente en el bienestar general y el desempeño en el trabajo. Un equilibrio adecuado entre ambos ámbitos fomenta la estabilidad emocional, reduce los niveles de estrés y mejora la productividad a largo plazo. Gómez y Fernández (2022) analizaron cómo el equilibrio entre la esfera privada y las obligaciones laborales impacta en la calidad de vida de los empleados en el sector público. Su estudio demostró que las instituciones que implementan políticas favorables, como horarios flexibles, licencias parentales y programas de bienestar, generan un entorno laboral más saludable. Además, resaltaron que la conciliación efectiva reduce el ausentismo y mejora la moral del equipo, ya que los empleados experimentan menor carga emocional y mayor satisfacción tanto en sus vidas personales como profesionales. Este equilibrio también contribuye a la retención del talento y fortalece la percepción positiva de la organización en su entorno social.

### ***Indicador: Mundo laboral***

El mundo laboral comprende el conjunto de interacciones, normas y dinámicas que se desarrollan en el entorno de trabajo, incluyendo la cultura organizacional, las relaciones jerárquicas y las expectativas del empleado hacia la institución. Este indicador mide cómo estas experiencias colectivas afectan la percepción de los trabajadores sobre su calidad de vida y su desempeño profesional. Un ambiente laboral positivo puede potenciar la motivación y el compromiso, mientras que un entorno adverso tiende a



generar insatisfacción y baja productividad. Ramírez y López (2023) evaluaron cómo la percepción del mundo laboral influye en el bienestar de los trabajadores de instituciones públicas. Su estudio destacó que los entornos laborales que promueven el respeto mutuo, la diversidad y la inclusión generan un sentido de pertenencia más fuerte entre los empleados. Además, enfatizaron que los equipos de trabajo cohesionados y la claridad en las expectativas laborales son factores clave para incrementar la motivación y la eficiencia. Por otro lado, señalaron que un mundo laboral percibido como hostil o desorganizado tiene efectos negativos en la salud emocional de los empleados, aumentando la rotación y disminuyendo la calidad del desempeño colectivo.

### ***Indicador: individuo y actividad laboral***

El vínculo entre el individuo y su actividad laboral refleja cómo las habilidades, intereses, valores y expectativas personales se alinean con las exigencias del trabajo. Este indicador evalúa si las tareas asignadas son percibidas como significativas, desafiantes y compatibles con las competencias del empleado, lo cual afecta tanto su satisfacción personal como su rendimiento profesional. Una relación armoniosa entre el trabajador y su actividad fomenta un sentido de logro y mejora el bienestar integral. López y Quispe (2022) investigaron la relación entre las características individuales de los empleados y su desempeño en instituciones gubernamentales. Su investigación mostró que cuando las tareas asignadas coinciden con las habilidades y metas personales, los trabajadores desarrollan un mayor compromiso y muestran un desempeño más efectivo. Además, los empleados que perciben que su labor es valorada y que sus esfuerzos contribuyen a objetivos mayores experimentan una motivación intrínseca más elevada. El estudio también destacó que una mala asignación de roles puede generar frustración, disminuir la autoestima y aumentar los niveles de estrés, afectando la calidad de vida laboral en su conjunto.



### ***Indicador: apoyo y colaboración entre unidades***

El apoyo y la colaboración entre unidades hacen referencia al nivel de cooperación, comunicación y sinergia que existe entre los diferentes departamentos o equipos de una organización. Este indicador mide cómo estas interacciones contribuyen a alcanzar los objetivos comunes, mejorando tanto la eficiencia operativa como la satisfacción de los empleados. Un alto nivel de colaboración fomenta un clima de confianza, facilita la resolución de problemas y promueve un sentido de comunidad dentro de la institución. Gómez y Ramírez (2023) analizaron cómo el apoyo interdepartamental influye en la calidad de vida laboral en instituciones públicas. Su investigación reveló que las organizaciones que establecen canales de comunicación claros y promueven la cooperación activa entre unidades reducen significativamente los conflictos internos. Los empleados que perciben un ambiente de colaboración desarrollan un mayor sentido de pertenencia y están más dispuestos a trabajar en equipo, incluso en situaciones de alta presión. Además, los hallazgos indicaron que el fortalecimiento de las relaciones interdepartamentales no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también refuerza la percepción de estabilidad y equidad dentro de la organización.

### **Dimensión 3. Satisfacción laboral**

En primer lugar, López y Ramírez (2021) analizaron cómo la satisfacción laboral influye en la productividad y calidad de vida de los trabajadores en instituciones públicas. Su estudio destacó que la satisfacción está vinculada no solo con aspectos tangibles, como el salario o las condiciones físicas del trabajo, sino también con factores subjetivos, como el reconocimiento, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia. Los hallazgos señalaron que las organizaciones que priorizan la satisfacción de sus empleados logran reducir los índices de rotación y aumentar el compromiso hacia los objetivos institucionales.



Además, Gómez y Fernández (2023) evaluaron cómo la satisfacción laboral afecta el clima organizacional y el desempeño del equipo. Su investigación subrayó que los empleados satisfechos tienden a desarrollar una actitud más positiva, lo que se refleja en la mejora de la colaboración interna, la resolución eficiente de problemas y la reducción del estrés laboral. Los resultados indicaron que los esfuerzos de las instituciones por mejorar la satisfacción laboral generan un impacto positivo tanto en la calidad del servicio como en la percepción pública de la organización.

### ***Indicador: flexibilidad***

la flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de una organización para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de sus empleados sin comprometer la productividad ni los objetivos institucionales. Este indicador evalúa aspectos como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y acomodaciones específicas que faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y eficiente. Gómez y Ramírez (2022) estudiaron el impacto de la flexibilidad laboral en la satisfacción de los empleados de instituciones públicas. Su investigación destacó que las organizaciones que implementan políticas flexibles logran reducir el estrés laboral, mejorar la moral del equipo y aumentar la retención del talento. Los resultados indicaron que los empleados que pueden equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales muestran mayor compromiso, productividad y creatividad, fortaleciendo el desempeño global de la institución. Además, el estudio subrayó que la flexibilidad laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la percepción pública de las instituciones como lugares de trabajo responsables y adaptables.

### ***Indicador: motivación***

La motivación laboral se define como el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar sus tareas con entusiasmo y compromiso. Este



indicador mide el nivel de energía, disposición y satisfacción de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo un elemento clave para mejorar el desempeño y reducir la rotación laboral. López y Fernández (2023) evaluaron cómo la motivación influye en el desempeño y la calidad de vida de los empleados en el sector público. Su estudio destacó que los programas de reconocimiento, incentivos económicos y oportunidades de desarrollo profesional son los principales impulsores de la motivación. Los resultados evidenciaron que los empleados motivados tienden a superar sus metas laborales y contribuyen a un clima organizacional positivo, lo que fortalece la eficiencia de la institución. Además, señalaron que la falta de motivación no solo afecta la productividad, sino que también genera conflictos internos y un aumento en los niveles de estrés y ausentismo, impactando negativamente en la calidad del servicio prestado.

### 3.3. Marco conceptual

**Gestión del talento humano.** - Es una innovadora perspectiva en recursos humanos que transforma a las personas en un recurso empresarial, valorando su inteligencia, personalidad, saberes, habilidades, Aspiraciones y visiones personales. Son flamantes colegas en la compañía.

La administración del talento es una faceta fascinante de la administración corporativa que ha dejado una huella indeleble en los académicos y administradores contemporáneos. Así como otros avances recientes. El arte de manejar el talento ha sido examinado desde múltiples ángulos, tales como adoptar un enfoque particular para la administración de personal, y las estrategias Las compañías, en su afán por captar recursos - talento - que, por su precio y rareza, deben brindar una superioridad en el mercado.

**Incorporación de personas.** - La travesía por la que las personas se unen simboliza su ascenso a la compañía. Es una puerta destinada exclusivamente a aquellos cuyas particularidades y habilidades personales se alineen con las de quienes la dominan.



El empleado puede integrarse a la empresa mediante videos corporativos o módulos cortos de inducción.

**Colocar a las personas.** - El camino hacia la integración de los recién llegados a la empresa comienza con la selección de personal, estableciendo su rol y vigilando su evolución en su rol.

Dependiendo del puesto, cuentan con personal capacitado para realizar las tareas que fueron seleccionados, aprobados y listos para realizar con precisión. Es la creación del proyecto y la valoración del rendimiento y la recompensa correspondiente. Es cuando las personas se sienten impulsadas y valoradas por la compañía. Facilitan a las entidades la elección de quién merece obtener premios o quién debe abandonar la compañía.  
Chiavenato y su equipo

Dependiendo del rol, disponen de empleados que pueden asumir diversas responsabilidades y diversas tareas que fueron seleccionados, aceptados y preparados con precisión. Es la creación del proyecto y la valoración del rendimiento y la recompensa correspondiente.

Es cuando las personas se sienten impulsadas y valoradas por la compañía. Facilitan a las entidades la elección de quién merece obtener premios o quién debe abandonar la compañía.

**Desarrollo de las personas.** - Las habilidades y limitaciones de cada persona, los colaboradores que requieren formación y los frutos del viaje educativo. Fomentan un intercambio sincero y motivan a los gerentes a escrutar con lupa el comportamiento de los trabajadores con el fin de optimizarlo.

Es así como los empleados despliegan su capacidad y destreza interna hacia el mundo exterior. Esta etapa abarca la instrucción, la interacción y la trayectoria profesional.



**Retener a las personas.** - La estrategia de retención busca mantener a los candidatos contentos y motivados, garantizando un entorno físico, emocional y social que les facilite su permanencia en la empresa.

En otras palabras, la compañía no solo atrapó a los empleados que cumplen con sus habilidades, sino que también retribuyó ese esfuerzo a lo largo del tiempo. La travesía abarca disciplinas, salud, protección y bienestar.

**Supervisar a las personas.** - Proporcionan retroalimentación a los individuos acerca de sus posibilidades de crecimiento. Representan el fundamento para la discusión de asuntos laborales entre líderes y subordinados, fomentando un diálogo que nutra la comprensión entre ambos. Asimismo, las evaluaciones pueden ser una brújula esencial para medir la eficacia de los programas de administración del capital humano..

En otras palabras, acompañar, orientar y dominar la conducta humana dentro de un cierto escenario en una compañía. Este procedimiento se alimenta de repositorios de información.

**Calidad de vida laboral.** – Se centra en la armonía corporal y emocional, tal como lo percibe cada individuo y comunidad; mientras que la labor digna es un esfuerzo digno se erige como el factor clave que impulsa el éxito y el rendimiento organizacional así el crecimiento de una región o nación hacia el ser y no al tener.

**Condiciones objetivas.** - Se analizan las demandas del empleado en relación a una misión que inspire entusiasmo; entornos laborales positivas; un ambiente de trabajo seguro y saludable; una tarea enriquecedora y trascendental; una retribución monetaria por su labor; un empleo fijo y autónomo; y la necesidad de ser reconocido por sus esfuerzos, entre otros factores.

**Condiciones subjetivas.** - Esta dimensión emerge de la vivencia y la felicidad del empleado, capturando sus percepciones y actitudes, simbolizando Así se desentrañan los



enigmas de la interpretación. Sin embargo, la dimensión personal se refiere a las vivencias laborales personales que se transforman en una vivencia cotidiana en el entorno corporativo. **Satisfacción laboral:**

El entusiasmo y la pasión de un trabajador al desempeñar sus tareas se manifiestan en su entusiasmo y dedicación hacia la empresa. Incluye la adaptabilidad, la motivación, el entusiasmo y el ambiente corporativo.

### **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de estrategias y prácticas organizacionales diseñadas para atraer, desarrollar, retener y motivar al personal, con el propósito de optimizar su desempeño y alinearlo con los objetivos institucionales. Esta gestión implica procesos como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, reconocimiento y desarrollo profesional, cuyo objetivo es garantizar que el personal contribuya al éxito organizacional de manera eficiente y sostenible. En el contexto público, como en las municipalidades, la gestión del talento humano es clave para fomentar un clima laboral favorable y cumplir con las metas sociales y administrativas.

### **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral abarca el bienestar físico, emocional, social y profesional de los trabajadores en su entorno de trabajo. Este concepto incluye factores como la seguridad en el empleo, las condiciones adecuadas del espacio laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la percepción de justicia en la organización. Una alta calidad de vida laboral no solo aumenta la satisfacción del personal, sino que también mejora su compromiso, productividad y sentido de pertenencia hacia la institución.



## **Relación entre Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral**

La relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral radica en que una adecuada administración del personal impacta directamente en la percepción de bienestar en el trabajo. Factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación y el bienestar de los empleados. En el ámbito público, implementar políticas efectivas de talento humano es crucial para mejorar la calidad de vida laboral, lo que a su vez se traduce en un servicio más eficiente y orientado al ciudadano.

### **Indicadores de la Gestión del Talento Humano**

- **Reclutamiento y selección:** Proceso de atraer y seleccionar candidatos que se ajusten a las necesidades organizacionales.
- **Capacitación y desarrollo:** Formación continua del personal para mejorar sus competencias técnicas y emocionales.
- **Evaluación del desempeño:** Herramienta para medir y retroalimentar el rendimiento del personal en relación con los objetivos institucionales.
- **Retención del talento:** Estrategias para reducir la rotación laboral y garantizar la permanencia de empleados clave.

### **Indicadores de Calidad de Vida Laboral**

- **Ambiente físico:** Condiciones de seguridad y comodidad en el espacio laboral.
- **Relaciones interpersonales:** Nivel de comunicación y apoyo entre compañeros y superiores.
- **Equilibrio trabajo-vida:** Flexibilidad para atender responsabilidades laborales y personales.
- **Reconocimiento y satisfacción laboral:** Percepción de justicia y valoración del esfuerzo individual.



## **Importancia en el Contexto de la Municipalidad Provincial de Moho**

La gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Moho resulta fundamental para asegurar el cumplimiento de las funciones públicas con altos estándares de calidad y eficiencia. Al priorizar el bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores, la municipalidad no solo fomenta un ambiente laboral positivo, sino que también fortalece la relación entre la institución y la comunidad, promoviendo un desarrollo sostenible a nivel local



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

#### 4.3. Variables

V1. Gestión del talento humano

V2. Calidad de vida laboral

## 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento del personal</li> <li>• Selección del personal</li> </ul>	Ordinal
	Colocar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación de las personas</li> <li>• Modelado del trabajo</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	
	Recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Programa de incentivos</li> <li>• Prestaciones y servicios</li> </ul>	
	Desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de las personas y organizaciones</li> </ul>	
	Retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los empleados</li> <li>• Higiene laboral</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> </ul>	
V2: Calidad de vida laboral	Supervisar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos</li> <li>• Sistemas de información de RRHH</li> </ul>	Ordinal
	Condiciones objetivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Estabilidad</li> <li>• Modalidad de contrato</li> <li>• Protección social</li> <li>• Horario</li> <li>• Habilidad mental</li> <li>• Promoción, carrera profesional</li> </ul>	
	Condiciones subjetivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfera privada</li> <li>• Mundo laboral</li> <li>• Individuo y actividad laboral</li> <li>• Individuo y grupo laboral</li> </ul>	
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad, Motivación</li> </ul>	

*Nota. diseño propio.*



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Para Hernández y Mendoza (2018), el enfoque se centra en la recolección de cifras y la interpretación estadística para alcanzar las metas propuestas. Así, la investigación se basa en números, ya que se examinó con cifras para desentrañar la conexión entre dos variables.

#### 5.2. Método aplicado a la investigación

El método es inductivo es un enfoque de investigación en el cual se parte de la observación de fenómenos específicos para llegar a generalizaciones o conclusiones amplias. En este proceso, el investigador observa patrones y regularidades en los datos recogidos, formulando teorías basadas en los hallazgos empíricos. Según Hernández et al. (2020), el método inductivo permite obtener conclusiones detalladas y precisas a partir de datos específicos, siendo particularmente útil en contextos donde no existen teorías previas claras.



### **5.3. Tipo de investigación**

Este estudio es de naturaleza correlacional, dado que, de acuerdo con la investigación, según Hernández y Mendoza (2020), este enfoque busca asociar conceptos, fenómenos o variables, midiendo su relación a través de métodos estadísticos (p. 109).

### **5.4. Nivel de investigación**

El nivel de investigación correlacional se caracteriza por su interés en describir las características y relaciones existentes entre variables sin establecer una relación causal directa.

### **5.5. Diseño de investigación**

El diseño no experimental transaccional es un método de investigación que fusiona diversos componentes para recopilar datos acerca de las conexiones entre variables en un instante determinado. (diseño transaccional) y describir la naturaleza de esas relaciones (descriptivo-correlacional).

### **5.6. Población y muestra**

#### ***3.6.1. Población***

Compuesta por cincuenta trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moho.

#### ***3.6.2. Muestra***

El estudio se llevó a cabo de manera no probabilística censal, eligiendo a los participantes lo que totaliza un total de 50 servidores.

### **5.7. Técnicas e instrumento**

#### ***3.7.1. Técnica***

Para realizar este análisis, se ha utilizado el método de la encuesta para evaluar la visión del empleado.

#### ***3.7.2. Instrumento***

Se ha utilizado el cuestionario con preguntas cerradas.



## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 3.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

**Tabla 2**

*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	50

*Nota.* Diseño propio.

Interpretación:

El valor de 0,880 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

### 3.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Esta investigación estará respaldada por programas estadísticos, Excel y SPSS 25, destinados a analizar e interpretar eficazmente los datos obtenidos.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

- **Planteamiento de la HG**

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- Estadística

**Tabla 3***Prueba de Tau b de la HG*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,811	,041	17,756	,001
N de casos válidos		50			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la hipótesis nula (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la hipótesis alterna (H1)

- Decisión

La Tabla 3 presenta el valor de Tau-b de Kendall, que asciende a 0.811, lo que evidencia una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Moho en 2024.

- **Planteamiento de HE1**

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- Estadística

**Tabla 4***Prueba de Tau b de la HE1*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,781	,037	14,753	,001
N de casos válidos		50			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La Tabla 4 muestra un nivel de significancia de 0.001, lo que respalda un resultado estadísticamente significativo. En consecuencia, se acepta la hipótesis H1, confirmando que la gestión del talento humano está significativamente relacionada con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- **Planteamiento de HE2**

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- Estadística

**Tabla 5***Prueba de Tau b de la HE2*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,789	,067	16,783	,000
N de casos válidos		50			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que la gestión del talento humano está significativamente vinculada a las condiciones subjetivas de los empleados de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- **Planteamiento de HE3**

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.

- Estadística

**Tabla 6***Prueba de Tau b de la HE3*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,816	,058	16,678	,000
N de casos válidos		50			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que la gestión del talento humano está significativamente relacionada con la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

Este apartado comprende los hallazgos estadísticos para cumplir con los objetivos propuestos, esto a través de tablas y figuras, para su posterior interpretación.

**Tabla 7**

*Resultados de la normalidad de los datos*

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Estrés laboral	,086	50	,088
Estrategias de afrontamiento	,079	50	,079

Interpretación:

Los valores de 0,088 de la primera variable y de la segunda de 0,079 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se decidió emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.



**Tabla 8**

*Baremo de correlaciones*

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

*Nota.* La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

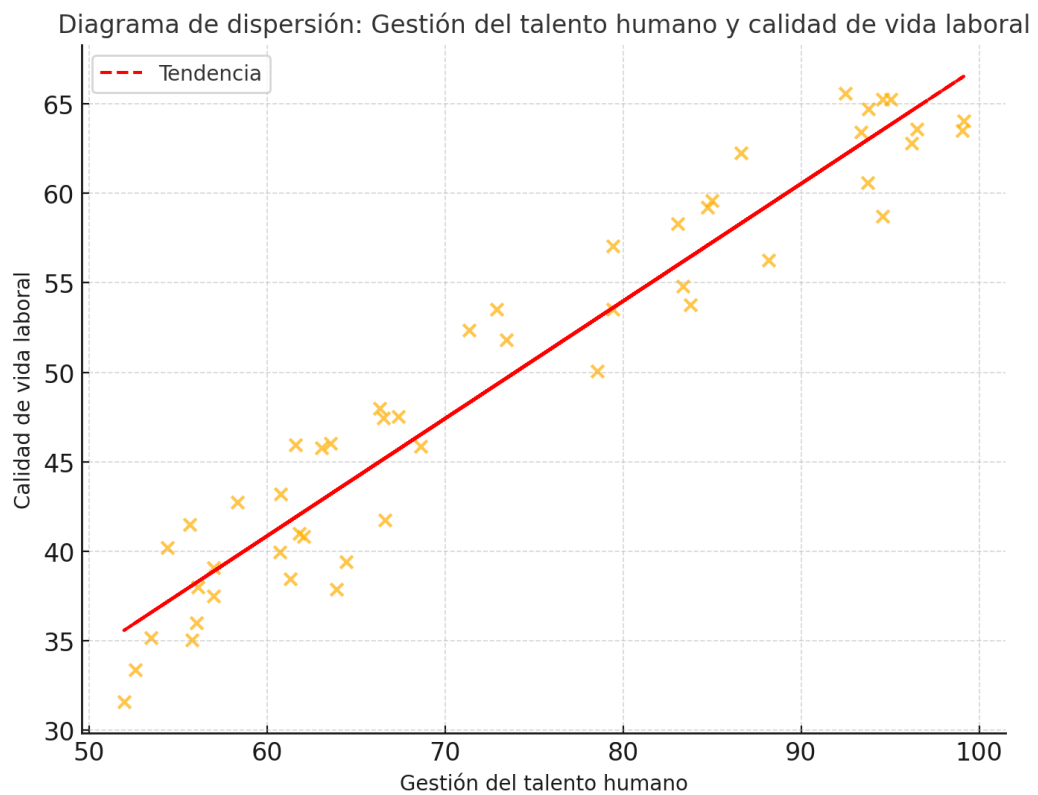
**Tabla 9**

*Correlación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los empleados*

Correlaciones			Gestión del talento humano	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,668
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,688	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y calidad de vida laboral*



Nota. Diseño propio.



## Interpretación:

La Tabla 9 muestra un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.668$   $Rho = 0.668$ ), lo que indica una correlación positiva moderada-alta entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. Este resultado sugiere que, al implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano, también se genera una mejora significativa en la percepción de bienestar y satisfacción laboral de los empleados. En otras palabras, una gestión adecuada del personal dentro de la organización está directamente relacionada con un entorno laboral más favorable y un mayor nivel de satisfacción de los trabajadores.

La significancia bilateral ( $p=0.001$   $p = 0.001$ ) es menor a 0.05, corroborando así que esta correlación tiene significado estadístico relevante. Por lo tanto, se puede afirmar con confianza que la relación observada no es fortuita, sino que evidencia una conexión positiva.

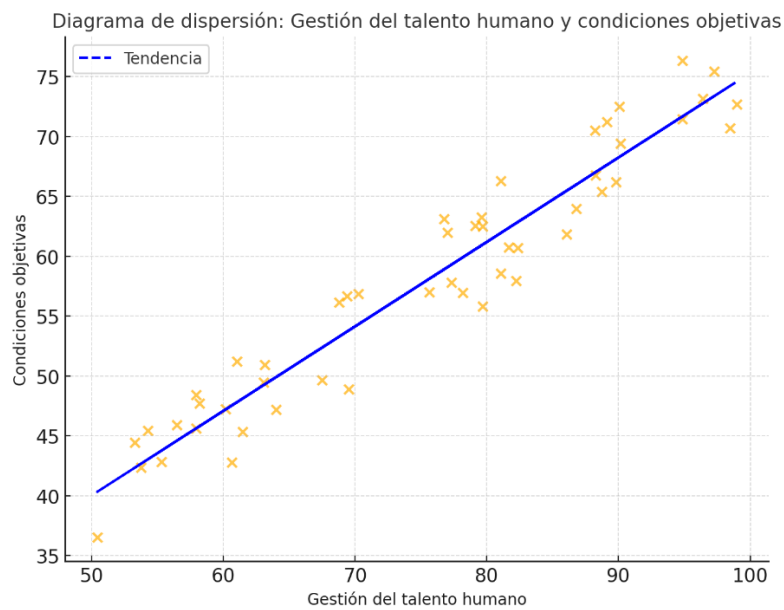
**Tabla 10**

*Correlación entre la gestión del talento humano y condiciones objetivas*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del talento humano	Condiciones objetivas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758
		N	50
	Condiciones objetivas	Coeficiente de correlación	,758
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento*





## Interpretación:

La tabla 10 presenta un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.758$ ) entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas, indicando una correlación positiva fuerte entre estas variables. Esto significa que, a medida que se implementan prácticas efectivas de gestión del talento humano, también se experimentan mejoras significativas en los aspectos tangibles del entorno laboral, como los recursos, la infraestructura y las políticas organizacionales.

El nivel de significancia bilateral ( $p=0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la conexión entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas no es producto del azar, sino una asociación real que impacta directamente en el entorno laboral.

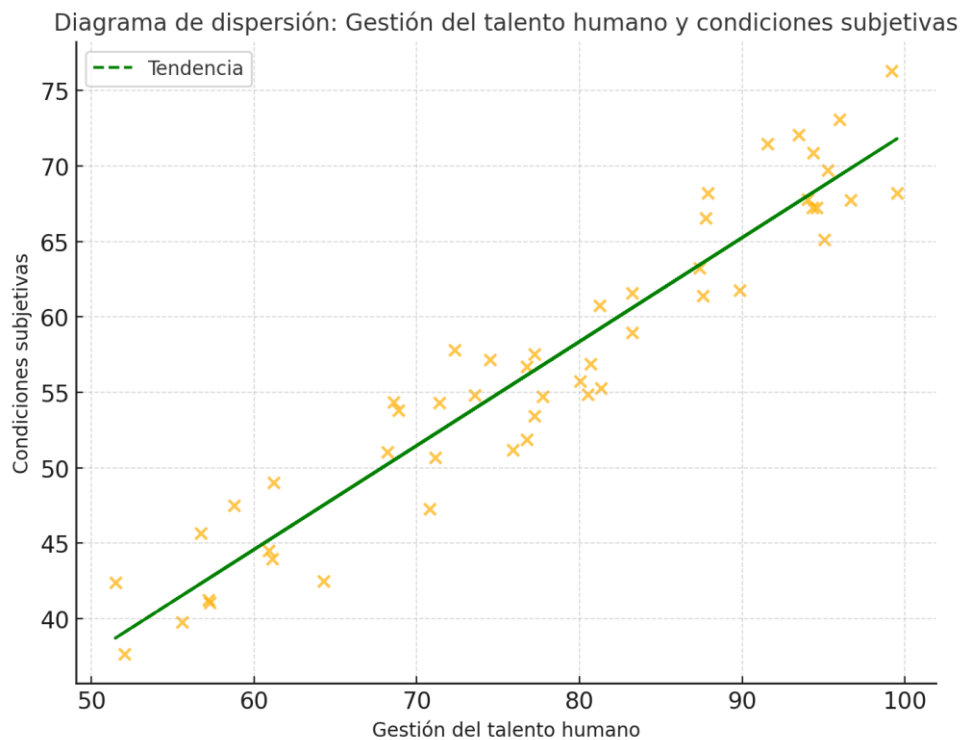
**Tabla 11**

*Correlación entre la gestión del talento humano y condiciones subjetivas*

Correlaciones			Gestión del talento humano	Condiciones subjetivas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,732
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Condiciones subjetivas	Coeficiente de correlación	,732	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y condiciones subjetivas*



**Nota. Diseño propio.**



## Interpretación:

La tabla 11 muestra un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.732$   $Rho = 0.732$ ) entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas, indicando una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que se implementan estrategias eficientes de gestión del talento humano, se experimentan mejoras significativas en las condiciones subjetivas del entorno laboral, como el bienestar emocional, la motivación y la satisfacción de los empleados.

El nivel de significancia bilateral ( $p=0.001$   $p = 0.001$   $p=0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir con certeza que existe un vínculo genuino entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas percibidas por los empleados.

**Tabla 12**

*Correlación de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral*

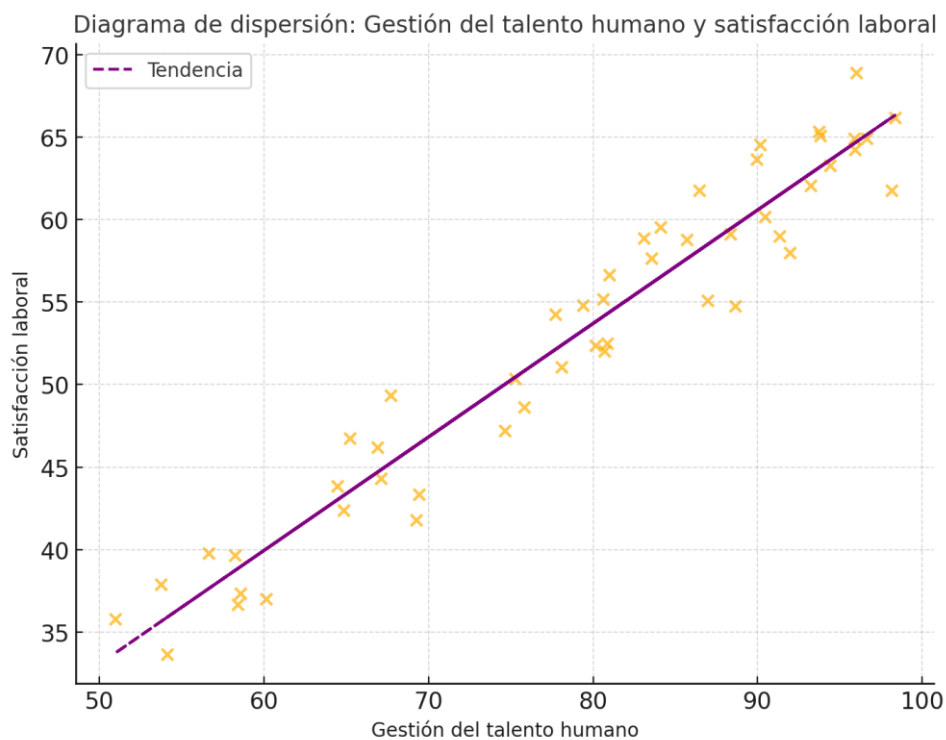
			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

*Nota.* Diseño propio.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre la gestión del talento humano y la satisfacción*

*laboral*



*Nota.* Diseño propio.



Interpretación.

La tabla 12 indica un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.667$ ) entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, lo que representa una correlación positiva de moderada a alta entre ambas variables. Este resultado sugiere que, al optimizar las prácticas de gestión del talento humano, como el reclutamiento, el desarrollo y la retención de personal, se logra un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Esto se traduce en mayores niveles de bienestar y motivación dentro del entorno laboral.

El nivel de significancia bilateral ( $p=0.001$ ) es menor a 0.05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, se puede concluir con certeza que la conexión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral no es producto del azar, sino una asociación real y consistente.

## 6.2. Discusión de resultados

Los resultados de este estudio muestran una relación significativa entre la gestión del talento humano y varias dimensiones del entorno laboral, subrayando su importancia en el contexto de los empleados de la Municipalidad Provincial de Mocho. Los coeficientes de correlación obtenidos indican que una gestión eficaz del talento humano mejora diversos aspectos del entorno laboral, lo que contribuye a un mayor bienestar y desempeño de los servidores municipales no está estrechamente vinculada con la mejora de las condiciones objetivas y subjetivas, así como con la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de implementar estrategias integrales en la gestión del personal para fortalecer el bienestar laboral.

La correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas ( $Rho=0.758$ ) resalta el impacto que tienen las prácticas



de gestión en la mejora de aspectos tangibles del entorno laboral, como recursos, infraestructura y políticas organizacionales. Este hallazgo coincide con los estudios de Chiavenato (2017), quien sostiene que la gestión del talento humano eficiente no solo optimiza los recursos materiales, sino que también crea un entorno favorable para el desempeño de los empleados. En este contexto, la inversión en infraestructura y recursos adecuados emerge como un componente clave para garantizar un ambiente laboral óptimo.

En el caso de las condiciones subjetivas, la correlación positiva fuerte ( $Rho=0.732$ ) refuerza la idea de que la gestión del talento humano impacta en percepciones clave como la motivación, satisfacción emocional y bienestar general de los empleados. Este resultado está en consonancia con los planteamientos de Herzberg (1968), quien destaca que los factores intrínsecos asociados a la gestión del personal tienen un impacto significativo en la satisfacción y percepción de los empleados respecto a su entorno laboral. Así, se reafirma la importancia de implementar programas que consideren las necesidades emocionales de los trabajadores.

Por otro lado, la correlación positiva moderada-alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ( $Rho=0.667$ ) sugiere que la gestión del personal tiene un papel crucial en el incremento de la percepción de satisfacción entre los empleados. Este hallazgo está alineado con las teorías de Maslow (1943), quien argumenta que la satisfacción laboral es el resultado de cubrir necesidades tanto básicas como de autorrealización. Esto implica que prácticas como la capacitación, la retroalimentación efectiva y el reconocimiento contribuyen directamente a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Finalmente, los resultados obtenidos subrayan la necesidad de adoptar estrategias de gestión del talento humano que aborden tanto las dimensiones objetivas como



subjetivas del entorno laboral. La correlación positiva en todas las dimensiones estudiadas destaca que una gestión eficaz del talento humano no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también contribuye significativamente al bienestar integral de los trabajadores. Este enfoque holístico es crucial para fortalecer el compromiso y la productividad en el sector público.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En esta investigación se identificó una correlación positiva de nivel moderado-alto entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Moho durante el año 2024 ( $Rho=0.668, p=0.001$   $Rho = 0.668, p = 0.001$   $Rho=0.668, p=0.001$ ). Este resultado indica que al optimizar las estrategias de gestión del talento humano, también se eleva significativamente la percepción de bienestar laboral entre los empleados, estableciendo una relación directa entre una administración eficaz del personal y un ambiente laboral favorable.
- SEGUNDA.** En este trabajo se determinó una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas en la Municipalidad Provincial de Moho durante el año 2024 ( $Rho=0.758, p=0.001$   $Rho = 0.758, p = 0.001$   $Rho=0.758, p=0.001$ ). Esto evidencia que a medida que se fortalecen las prácticas de gestión del talento humano, los aspectos concretos del entorno laboral, como la disponibilidad de recursos, la calidad de la infraestructura y las políticas laborales, muestran mejoras notables, favoreciendo un ambiente laboral más funcional y eficiente .
- TERCERA.** El estudio reveló una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas de los servidores municipales en la Municipalidad Provincial de Moho durante el año 2024 ( $Rho=0.732, p=0.001$   $Rho = 0.732, p = 0.001$   $Rho=0.732, p=0.001$ ). Este hallazgo demuestra que la implementación de estrategias efectivas



en la administración del talento humano incide directamente en el bienestar emocional, la motivación y la satisfacción de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral más armónico.

**CUARTA.** Se determinó una correlación positiva moderada-alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Moho durante el año 2024 ( $Rho=0.667, p=0.001$   $Rho = 0.667, p = 0.001$   $Rho=0.667, p=0.001$ ). Esto indica que el fortalecimiento de las prácticas de gestión, como la capacitación y el reconocimiento, incrementa significativamente los niveles de satisfacción laboral de los empleados, mejorando su compromiso y productividad en el entorno organizacional.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Desarrollar un plan estratégico integral de gestión del talento humano que incluya programas de formación continua, evaluación periódica del desempeño y sistemas de reconocimiento para los servidores municipales de la Municipalidad Provincial de Moho. Estas acciones contribuirán a reforzar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral, creando un entorno más favorable y motivador para el personal.
- SEGUNDA.** Realizar inversiones enfocadas en mejorar las condiciones objetivas del entorno laboral, tales como la modernización de infraestructura, el suministro adecuado de recursos materiales y tecnológicos, y la implementación de políticas que garanticen un ambiente físico seguro y funcional. Estas iniciativas asegurarán que las estrategias de gestión del talento humano tengan un impacto tangible en la optimización del entorno laboral.
- TERCERA.** Diseñar programas específicos para fortalecer las condiciones subjetivas de los trabajadores, como talleres enfocados en motivación, manejo del estrés y mejora de la comunicación interna. Estas iniciativas ayudarán a incrementar el bienestar emocional de los empleados, reforzando el vínculo entre la gestión del talento humano y el bienestar percibido por los servidores municipales.
- CUARTA.** Implementar un sistema de reconocimiento que destaque los logros individuales y colectivos del personal, complementado con políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral. Esto no solo incrementará los niveles de satisfacción laboral, sino que también potenciará el compromiso organizacional, resaltando la importancia de una gestión efectiva del talento humano.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, J., & Amparo, F. (2017). *Calidad de vida en los servidores de la salud. Los casos de México y Chile*. [Tesis de Posgrado, Universidad Santo Tomás] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017AbrilGarciaJenniferGarciaFannyAmparotrabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simon Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4636>
- Arana et al. (2019). +. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(18), 4-10. [https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/Portal2015/publicaciones/revistas/rev\\_elec\\_psico/REP\\_18.pdf#page=19](https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/Portal2015/publicaciones/revistas/rev_elec_psico/REP_18.pdf#page=19)
- Armijos, B. y. (2019). *Gestión de administración de los recursos. Revista Universidad y Sociedad*, 11(.4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Avanza Sostenible. (2019). *Reporte de Sostenibilidad 2019. Cusco: Electro Sur Este S.A.A.*
- Ballena, I. (2023). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad de San José, Lambayeque*. [Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo - Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57630>
- Barbachan, M. (2016). *La Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades*. Lima.



- Barrios, Á., & CiNotas, S. (2020). *La satisfacción laboral de los millennials y las estrategias de atracción, desarrollo y retención, caso del grupo Energía Bogotá S.A. Esp.* [Tesis de grado. Universidad EAFIT, Bogotá - Colombia]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/26508>
- Berlinger, L., Glick, W., & Rodges, R. (1988). *Job enrichment and performance improvements. I(1).*
- Blanch et al. (2010). *Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 175-189. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2008). Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: evidence from a representative sample of employees. *Soc Sic Med.*, 67(4), 520-8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18508170/>
- Burbano, J. (2015). *Presupuestos, enfoque de gestión, planeación y control de recursos.* Colombia: Universidad del Valle. <https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2015/03/burbano-presupuestos-enfoque-de-gestic3b3n.pdf>
- Business Hook Consulting. (7 de septiembre de 2023). *¿Qué es la calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios?* <https://businesshook.com/que-es-la-calidad-de-vida-laboral/>
- Calle, S. R. (2019). *Análisis de la satisfacción laboral en NEI Services EIRL.* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1665>
- Caracol Radio. (17 de abril de 2023). *Alcaldía de Cartagena ejecutó el 87% de los recursos disponibles en el 2020.* [https://caracol.com.co/emisora/2023/04/17/cartagena/1618678712\\_496885.html](https://caracol.com.co/emisora/2023/04/17/cartagena/1618678712_496885.html)



- Casas et al. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de Administración Sanitaria, 6(23), 143-160. [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial*. Ciencia Latina, Revista Latina Multidisciplinar, 4(2), 684-703.
- Charaja, Y. M., & Mamani, J. (2013). *Satisfacción Laboral Y Motivación de los Servidores de la Dirección Regional de Comercio Exterior Y Turismo – Puno– Perú*, 2013. Comunicación, 5(1), 5-13. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lang=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lang=pt)
- Chávez. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*. Revista Perspectiva, 553-558.
- Chiang, M., & Krausee, K. (2009). *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, empresa e indicador global, sectores privado y público*. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales, 8(1), 23-50. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>
- Chiang, R. y. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus*. Ciencia y Trabajo, 178-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>



- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento empresarial. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). McGraw Hill. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_empresa\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_empresa_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (5ta ed.). Brasil: Mc Graw Gil.
- Chinchilla, M. (2023). *Análisis de las Competencias de Gestión para el desarrollo del Talento Humano en el Colegio Francisca Carrasco Jiménez*. [Tesis de maestría. Universidad de Costa Rica, Costa Rica]. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/84845/TFIA%20CON%20PROPUESTA%20Marcela%20Chinchilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori, A. (mayo de 2020). *Estudios Técnicos. Situación de la ejecución presupuestal en las Provincias del Cusco*. <https://imperialcusco.wordpress.com/2020/05/03/situacion-de-la-ejecucion-presupuestal-en-las-provincias-del-cusco/>
- Cruz. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables empresariales*. *Pensamiento & Gestión*, 45, 60. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz, F. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Layo en Canas - Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. [https://www.academia.edu/80222832/Gesti%C3%B3n\\_del\\_talento\\_humano\\_y\\_su\\_relaci%C3%B3n\\_con\\_la\\_calidad\\_del\\_servicio\\_en\\_la\\_Municipalidad\\_Distrital\\_de\\_Layo\\_Canas\\_Cusco\\_2023](https://www.academia.edu/80222832/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_y_su_relaci%C3%B3n_con_la_calidad_del_servicio_en_la_Municipalidad_Distrital_de_Layo_Canas_Cusco_2023)
- Directiva N° 005-2010-EF/76.01. (2011). *Directiva para la ejecución presupuestaria*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas. <https://www.>



mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/ejecucion-presupuestal/ 7362-  
directiva-n-005-2010-ef-76-01/file#:~:text=La%20ejecuci%C3%B3n  
%20del%20gasto%20p%C3%ABlico%20es%20el%20proceso%20a%20trav%  
C3%A9s,respectivos%20presupuestos%20instituciona

El peruano. (21 de abril de 2023). *Economía*. Inversión pública en municipios alcanzó los  
S/ 1,568 millones en noviembre. [https://elperuano.pe/noticia/110025-inversion-  
publica-en-municipios-alcanzo-los-s-1568-millones-en-noviembre](https://elperuano.pe/noticia/110025-inversion-publica-en-municipios-alcanzo-los-s-1568-millones-en-noviembre)

Espin, D. (2017). *Modelo de Gestión en la satisfacción laboral de los docentes  
especializados en educación media*. [Tesis de maestría. Universidad Técnica de  
Ambato, Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26746>

Estremera Rodrigo, A. (2019). *Influencias de las variables demográficas y laborales en  
los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo  
recompensa de Siegrits*. [Tesis de maestría, Universitat de les Balears, Palma].  
<https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/148939>

Fernández, A. y. (2018). *La satisfacción laboral de los servidores sociales en La Rioja  
de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. Cuadernos de trabajo social,  
32(2)397-405. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>

Fernández, C. (2020). *Control de la actividad laboral a través de la información  
tecnológica*. Revista del instituto de ciencias jurídicas de Puebla, 14(45), 7-26.  
[http://www.scielo.org.  
mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=  
S187021472020000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187021472020000100007)

Flores, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la  
región de Puno. Revista EAN,59-77. [https://doi.org/10.21158/  
01208160.n87.2019.2410](https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410)



- Frías, E. (2023). *Gestión del Talento Humano y Calidad de Vida Laboral en el sector calzado*. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, 18(5), 103-121. <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/111/341>
- García, D. (2020). *Gestión del Talento Humano y satisfacción laboral de los servidores del INABIF, Pueblo Libre, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58621>
- Garrido, J., Uribe, A., & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. Acta Colombiana de psicología, 14(2), 27-34. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>
- Gestión. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial*. Gestión, <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>.
- Gil, F. (11 de febrero de 2019). Gestión.pe. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>
- Gonzáles. (2019). *Una Concepción Integradora de la Motivación Humana*. Psicología em estudio, 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287162798020>
- González, M. C. (13 de enero de 2023). Portafolio. La ejecución presupuestal de 2020 va más lenta que la de 2019. <https://www.portafolio.co/economia/presupuesto-general-de-la-nacion-ejecucion-presupuestal-de-2020-va-mas-lenta-que-la-de-2019-548228>
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10.a ed.). México: Cengage Learning.
- Grundy, R. (2019). *Satisfacción laboral en los funcionarios de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa (Sedapar)*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].



<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8735/MADgrlore.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, D. (2017). *Influencia del contrato administrativo de servicios (CAS) en la calidad de vida laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones en el Gobierno Regional La Libertad año - 2016*. RENATI. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2994674>

Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. México, México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf> Hill.

Herrera, D., Ramírez, G., & Rosas, J. A. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones*. México: Universidad de Guanajuato. <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-ontent/uploads/2017/08/05-Implementacion-de-practicas.pdf>

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.92.5.1332>

Inclán. (2018). *La cultura corporativa*. En D. y. IIEc, Laboratorio de estudios sobre empresas transnacionales (págs. 48-62). México DC.: Instituto de Investigaciones. <http://let.iiec.unam.mx/>

Jaén, D. (2019). *Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada*. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2), 63-80. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/471/378>



- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, 740-757.
- Jaramillo et al. (2020). *Calidad de vida laboral en El Caribe Colombiano*. Análisis de factores determinantes. Ediciones UTB.
- Kelly, J. (1972). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Descleée de Brouwer. Obtenido de [https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/97\\_88433007025.pdf](https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/97_88433007025.pdf)
- Legis. (2013). *Cartilla Laboral*. Editorial Legis.
- Loli et al. (2018). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima*. Revista de Investigación en Psicología, 21(1),27-50. doi: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Loli, E., Danielli, J., Navarro, V., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2020). *Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú*. Revista Interamericana de psicología ocupacional, 39(1), 2740. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2958>
- Macías, M. M., Ruiz, S. d., & Valdivieso, P. d. (2020). *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Ingeniería Industrial, XLI (2), 1-9. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es)
- Macías, M., & Ruíz, S. (2020). *Talento humano y la Satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Ingeniería Industrial, XLI (2), 1-13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740011>



- Madriaga, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y la satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Ventanilla, año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.] <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740011>
- Majad, M. A. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_arttext&tlng=en)
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). *Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo*. *SCIENDO*, 23(3), 153-160. doi: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>
- Martínez, P. (2019). *Gestión del talento Humano por competencias y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Perú.] <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5451>
- Matošková. (2012). How to support knowledge management through human resource management activities. *International Journal of Knowledge. Culture and Change Management*, 11(3), 207-222. doi:10.18848/1447-9524/cgp/v11i03/50113
- Matsumoto Nishizawa, R. (2014). *Desarrollo del modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto*. *Perspectivas*, 181-209. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941264005.pdf>
- Mellado, V., & Salas, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Satisfacción del usuario del Centro de cómputo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del*



- Cusco año 2017. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú].  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2106>
- Mieles, C. P. (2020). *Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control*. Centro Sur, 5(2), 93-110.  
<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). *Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos*. 3C Empresa: investigación y pensamientos crítico, 7(2), 44-67. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/05/ART3.pdf>
- Moscoso, G. (2019). *Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Zonal Cusco del Provias Nacional, año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel].  
<https://repositorio.uicv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5607/Moscoso%20Zambrano%2c%20Genny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nuregui, N., Ventura, J., Gallardo, J., Quevedo, S., Cordejo, C., & otros. (2018). *Responsabilidad Social y sostenibilidad empresarial*. Lima: Pearson Educación de México. <https://responsabilidad-social-corporativa.com/responsabilidad-social-sostenibilidad-y-desarrollo-sostenible-en-la-empresa/>
- Olano, E., & Segundo, R. (2020). *Modelo estructural de empresa municipal para mejorar la calidad de servicios públicos del gobierno local de San Ignacio*. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53699>
- Ovalle, Á. J., Garcés, D., Salgado, S. L., & Ordoñez, Y. Y. (2019). *Calidad de vida laboral y condiciones de trabajo de los docentes del sector público de la ciudad*



- de Manizales*. [Tesis de grado, Universidad de Manizales].  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3875>
- Pastor. (2018). *Representación de los servidores en la empresa digital*. Anuario EIT, 111-122. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "Jesús mi Luz" del INABIF - Cusco 2018*. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Pérez. (2018). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes*. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 18(2), 65-77  
<https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/193>
- Pérez- Zapata, D. M.-P.-D. (2014). *Influencia de variables empresariales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile*. *Revista Univ. Psychol*, 13(2), 541-551.  
<https://drive.google.com/drive/folders/11UuEpVG9w3XknuFyB7JYA9s0HmY8rlgF>
- Peverengo, M. (2018). *Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el ausentismo*. [Tesis de grado. Universidad nacional del litoral, Santa Fe].<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/1094/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto Bejarano, P. (2013). *Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Para Retención Del Personal* [Tesis de grado, Universidad de Medellín].  
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf?sequence=1>



- Prieto, P. (2013). *La Gestión del Talento Humano como estrategia para la retención de la persona*. [Tesis de grado, Universidad de Medellín], <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Quesada, L. (2014). *Gestión del Talento Humano, como promotor del desarrollo empresarial*. Universidad Militar Nueva Granada, 22. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11842/Ensayo%20Diplomado%20Alta%20Gerencia%2C%20Adm%C3%B3n..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quezada et al. (2015). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los servidores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" de Los Ángeles (CAVRR)*. *Horizontes Empresariales*, 9(1). <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037/1900>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información tecnológica*, 30(6), 718-764. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=pid=S0718-07642019000600167)
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana*. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 119 - 134. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, P. (2023). *Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v67n265/1989-7790-mesetra-67-265-253.pdf>



- Royer, C. (2017). *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*. Revista Universidad Nacional del Litoral, 8(1). Obtenido de <http://hdl.handle.net/11185/181>
- Rubiano, M., & Forero, C. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio empresarial en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia*. Acta colomb. psicolog., 19(1), 79-90. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es\\_v19n1a05.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf)
- Ruiz, E. (2017). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray - ESSALUD, distrito de Trujillo en el año 2015*. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDEROS%20RUIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28%20FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabater, C., Bravo, D., & Cabezas, P. (2018). *La satisfacción laboral de los servidores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*. Cuadernos de trabajo Social, 397-405. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/58635>
- Salazar. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Colección académica de ciencias estratégicas, 47-67. [https:// repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384](https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384)
- Salcedo, V. (23 de noviembre de 2019). *Hay plata en municipios y región Cusco, pero no se gasta*. La República. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2019/11/23/hay-plata-en-municipios-y-region-cusco-pero-no-se-gasta-mef-lrsd/?ref=lr>
- Sánchez, F., Parra, M., & Peña, B. (2019). *Experiencias de trabajo cooperativo en la educación superior. percepciones sobre su contribución al desarrollo de la*



- competencia social*. Vivat Academia (147), 87-108. doi: <https://doi.org/10.15178/va.2019.147.87-108>
- Sánchez, J. F., Sánchez, R., & Jimbo, J. (2019). «Happiness Management»: *Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo*. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(18), 259-271. doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Scade, J. (2017). *Iniciativas Europeas en Responsabilidad Social y Sostenibilidad Empresarial*. Wiki EOI.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrado desde la Psicología Social*. Psicothema, 14(4), 828-836. <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Sierra. (2023). Incidencia de la Inteligencia Emocional en el Cumplimiento. Aula Virtual, 83-97. <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/66>
- Sierra Lizcano, A. A. (2023). *Incidencia de la inteligencia emocional en el cumplimiento de indicadores de gestión de talento humano*. Aula Virtual, 2(4), 83-97. <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/66>
- Silberman, P., Medina, A., Diaz, J., López, E., & Dursi, C. (2020). *Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19*. Revista Argentina de Salud Pública, 12, 1-6. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-810X2020000300011&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2020000300011&lang=es)
- Simbron, S. (2020). Liderazgo directivo, clima empresarial y satisfacción laboral del docente. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 59-83.



- Sodexo. (29 de noviembre de 2023). *Todo lo que debes saber sobre la calidad de vida laboral*. <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). *Calidad de vida laboral en servidores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia*. *Rev. Méd. Risaralda*, 22(1), 14-17. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v22n1/v22n1a03.pdf>
- Tapullima, G. (9 de abril de 2020). Ojo Público. En 10 de las regiones se han ejecutado menos del 10% [del presupuesto para combatir la epidemia de Covid-19]. <https://ojo-publico.com/1740/dato-de-defensor-del-pueblo-de-gasto-para-combatir-covid-19-es-cierto>
- Tejada, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencia*. *Psicología desde el Caribe* (12), 115-133.
- Toscano, E. y. (2020). *Salario Emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral*. *NovaRua*, 72-89. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Trikule, I. (2023). *Estudio de la incorporación a la empresa y su efecto sobre el compromiso empresarial y el engagement en servidores jóvenes valencianos*. [Tesis de grado, Universidad politécnica de Valencia]. <https://riunet.upv.es/handle/10251/175414>
- Uribe, A., Garrido, J., & Rodríguez, A. (2011). *Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo empresarial*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 101-116. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14/28>



- Vallejo. (2016). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 17). Ecuador: Aval ESPOCH.
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimboraz.
- Vargas, E. (2019). *¿Calidad de Vida laboral y satisfacción económica?: Balance entre vida y trabajo*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21406/Vargas%20Sanchez%2C%20Emma%20Yamile%202019%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, M., González, A., & Pérez, A. (2003). *Análisis de los ítems de la prueba de satisfacción laboral "Mi trabajo y yo"*. *Revista Cubana de Psicología*, 20(3), 205-212. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v20n3/02.pdf>
- Vélez, X. A., & Cano, E. D. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas*. *Ciencias sociales y políticas*, 117-126.
- Vera, W. (2017). *Satisfacción Laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pultamarca, provincia de Canchis, región Cusco*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Perú].
- Vilaplana, F., & Stein, G. (2019). *Digitalización y personas*. *Revista empresa y humanismo*, 23(1), 113-137. doi: 10.15581/015.XXIII.1.113-137
- Villón, P. y. (2018). *Motivación Laboral*. Elemento Fundamental en el Éxito Empresarial. instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A, 177-192.
- Vallejo. (2020). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 17). Ecuador: Aval ESPOCH.
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimboraz.



- Vives, A., & Peinado, E. (2011). *La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina*. Washington: Vara Editors.
- Walton, R. (1977). Quality of Working Life: What Is It? *Science and Education*, 15(1), 11-21. <http://www.sciepub.com/reference/180481>
- Zayas, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. *Revista electrónica sobre cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14) <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>
- Zelada, J. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8898/Zelada\\_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8898/Zelada_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zoncon Alva, L. M., & Castañeda Abanto, D. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la empresa "Soluciones globales"*



# ANEXOS



Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p><b>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>DIMENSIÓN: Incorporar a las personas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento del personal</li> <li>• Selección personal</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Colocar a las personas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación de las personas</li> <li>• Modelado del trabajo</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Tipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básico e investigación descriptiva</li> </ul> <p><b>Nivel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• correlacional</li> </ul> <p><b>Diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental de corte transversal</li> </ul> <p><b>Método</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deductivo - inductivo</li> </ul> <p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipalidad provincial de Moho - Puno.</li> </ul> <p><b>Muestra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo probabilístico censal de 50 servidores</li> </ul> <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones objetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones subjetivas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p><b>DIMENSIÓN: Recompensar a las personas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Programa de incentivos</li> <li>• Prestaciones y servicios</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Desarrollo de las personas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> <li>• Desarrollo de las personas y organizaciones</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Retener a las personas</b></p>	



<p>¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024?</p>	<p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Moho, 2024.</p>	<p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los empleados</li> <li>• Higiene laboral</li> <li>• Seguridad en el trabajo</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Supervisar a las personas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos</li> <li>• Sistemas de información RRHH</li> </ul> <hr/> <p><b>VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p> <p><b>DIMENSIÓN: Condiciones objetivas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Modalidad contrato</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Condiciones subjetivas</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfera privada</li> <li>• Mundo laboral</li> <li>• Individuo y actividad laboral</li> <li>• Apoyo y colaboración entre unidades</li> </ul> <p><b>DIMENSIÓN: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul> <p><b>Contrastación de hipótesis</b></p> <p>Rho de Spearman</p>
---	--	--	---	--

Nota. Elaboración propia.



### Matriz de datos

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

111 : P1

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
7	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

111 : P1

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
46	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
47	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
48	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	2
49	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
50	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
51	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
52	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
53	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
54	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
55	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
56	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
57	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
58	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
59	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
60	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
61	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
62	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
63	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2
64	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
65	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
66	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
67	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
68	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
69	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
70	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
71	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

Ejecutar estadísticos descriptivos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



Instrumento

ANEXO 02

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

ENCUESTA

Estimado/a servidor/a, recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **"Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Moho, 2024"**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. La encuesta es anónima e individual.

Marque con una X en el recuadro correspondiente de acuerdo con las siguientes afirmaciones, cuya escala de apreciación es el siguiente:

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable 1: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	<b>Incorporar a las personas</b>					
1.	¿El reclutamiento del personal en la municipalidad se realiza haciendo público los puestos laborales y característicos que desea?					
2.	¿La selección del personal se basa en los requisitos del puesto y se respeta la programación publicada?					
	<b>Colocar a las personas</b>					
3.	¿Se orienta a las personas todas las funciones y objetivos a realizar en el puesto de trabajo?					
4.	¿El modelo de trabajo de la entidad le permite realizar sus funciones correctamente?					
5.	¿En la entidad se realiza una evaluación del desempeño en función del cumplimiento de las funciones de su trabajo?					
	<b>Recompensar a las personas</b>					
6.	¿La remuneración es recompensada adecuadamente de acuerdo al puesto de trabajo que desempeña?					
7.	¿Los programas de incentivos le motivan a tener un compromiso con el crecimiento de la empresa?					



8.	¿Las prestaciones y servicios se otorgan a todos los servidores según cronograma y puestos laborales?					
<b>Desarrollo de las personas</b>						
9.	¿Las capacitaciones que se programan en la entidad aportan en su proceso de desarrollo de capacidades que le permite mejorar la productividad del trabajador?					
10.	¿La municipalidad se enfoca en el desarrollo de las personas para ocupar puestos a futuro?					
11.	¿El desarrollo de la empresa se preocupa en mejorar el crecimiento humano?					
<b>Retener a las personas</b>						
12.	¿La relación con los empleados en la entidad se da con una comunicación, cooperación, protección, ayuda, disciplina y resolución de conflicto?					
13.	¿Las condiciones ambientales de la entidad tiene una higiene laboral que le garantiza bienestar a las personas?					
14.	¿Las medidas de seguridad en el trabajo en la entidad permite evitar accidentes y condiciones inseguras del entorno?					
<b>Supervisar a las personas</b>						
15.	¿El área de recursos humanos cuenta con una base de datos interconectadas que le permiten obtener y almacenar información para resolver problemas?					
16.	¿La empresa invierte en términos de software, hardware, instalaciones, entrenamiento y costos de mantenimiento para la mejora del sistema de información de RRHH?					

### Variable 2: Calidad de Vida Laboral

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
<b>Condiciones objetivas</b>						
17.	¿El salario que recibe es de acuerdo con el trabajo que realiza en la entidad y satisface sus necesidades?					



18.	¿Cuenta con una estabilidad laboral porque la entidad respeta los horarios y contratos establecido bajo ley?				
19.	¿La modalidad de contrato con la que cuente establece claramente las condiciones del trabajo y la remuneración?				
20.	¿Existe una vinculación con el área de recursos humanos en salud, pensiones y riesgos laborales (protección social)?				
21.	¿La empresa respeta los horarios de trabajo y bonifica las horas extra que realiza?				
22.	¿Cuenta con la habilidad mental de adaptarse eficazmente al cambio del entorno laboral?				
23.	¿La entidad cuenta con eficaces oportunidades de promoción, carrera profesional y formación e investigación para un mejor desarrollo profesional?				
<b>Condiciones subjetivas</b>					
24.	¿La esfera privada en la que se encuentra le afecta en su desempeño laboral, porque la entidad no considera las situaciones personales y familiares?				
25.	¿En la entidad las exigencias del trabajo hacen que deje de lado las responsabilidades familiares y personales, enfocándose solo al mundo laboral, lo que influye negativamente en la vida privada del trabajador?				
26.	¿Las actividades laborales que realizan le permiten desarrollar los conocimientos, destrezas y habilidades?				
27.	¿El grupo laboral en la que se encuentra constituye un factor central en la salud personal y empresarial de la entidad?				
28.	¿Existe cooperación, apoyo y colaboración entre las unidades, es decir áreas de trabajo de la institución?				
29.	¿Se considera los canales de participación de los servidores en la toma de decisiones para la empresa y son utilizados en la empresa-función directiva?				
<b>Satisfacción laboral</b>					
30.	¿Los servidores cuentan un óptimo nivel de Flexibilidad, motivación y pasión al desempeñar sus actividades?				



ANEXO 3

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : .....
- PROFESIÓN : .....
- CARGO ACTUAL : .....
- GRADO ACADÉMICO : .....

I. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítemes con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= \_\_\_\_\_

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....  
.....

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

.....  
Sello y firma de experto  
DNI N° .....  
N° celular: .....



ANEXO 3

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOHO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Robbing Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO :

I. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= \_\_\_\_\_

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....  
.....

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca 11 de Enero 2025

.....  
Sello y firma de experto  
DNI N° 024.26831.....  
N° celular: 912.04.5614



ANEXO I  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 29 de Abril 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI

Dirección: Jr. 30 de Enero - Urb. Ciudad Nueva

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70833306

Teléfono: 932637724 email: maribeljessica.pa@gmail.com

Nombres y Apellidos: MARIBEL JESSICA PARIAPAZA AYAMAMANI

Dirección: Jr. 30 de Enero - Urb. Ciudad Nueva

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70833306

Teléfono: 932637724 email: maribeljessica.pa@gmail.com

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: \_\_\_\_\_

Asesor: Dr. Roberto Paye Colquehuanca

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Gestión de talento humano y la calidad de vida

laboral de los servidores de la municipalidad

Provincial de Mocho 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): \_\_\_\_\_

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Ç **Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

29 de Abril 2025

Fecha